

# **Vapaaehtoisten tukeminen organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa Espoon alueella vuonna 2008**

Raisa Baer

Examensarbete för samhällspedagog (YH)-examen

Utbildningsprogrammet för medborgaraktivitet och ungdomsarbete

Åbo 2010





## OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Raisa Baer

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Kansalaistoiminta ja nuorisotyö, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot:

Ohjaajat: Mona Bischoff

Nimike: Vapaaehtoisten tukeminen organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa  
Espoon alueella vuonna 2008

---

Päivämäärä	02.1.10	Sivumäärä	58	Liitteet	1
------------	---------	-----------	----	----------	---

---

### Tiivistelmä

Opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoistoiminnan kehittämistä Espoon sosiaali- ja terveysalalla. Vuoden 2008 aikana tehtiin kysely toimintaa organisoiville toimijoille, minkä pohjalta kehittämistyö alkoi. Tässä opinnäytetyössä käsitellään kyselyn tuloksia vapaaehtoisen tukemisen näkökulmasta. Teoriaosassa esitellään vapaaehtoistoiminnan aiempaa tutkimusta, jonka pohjalta on luotu malli vapaaehtoisten tukemisesta. Jotta sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoimintaan voitaisiin luoda uusia muotoja ja entisen kaltaisiin tehtäviin löydetäisiin vapaaehtoisia, on kehitettävä uusia keinoja saada vapaaehtoisia mukaan toimintaan ja varmistaa heidän jaksamisensa.

Tarjolla olevien tuen muotojen selvittämiseksi espoolaisen vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeessa tehtiin kysely, jossa kysyttiin muun muassa vapaaehtoisten tukemista. Kyselyyn vastasi 50 Espoossa vapaaehtoistoimintaa organisoivaa yhteisöä sosiaali- ja terveysjärjestöistä, seurakunnasta ja kaupungin sosiaali- ja terveystoimesta. Vastausten perusteella suunniteltuja toimintatapoja vapaaehtoisten tukemiseen ei ole. Yleisimmin yhteisöt tukivat vapaaehtoisia vuonna 2008 virkistys- ja jatkokoulutuksella. Useimmat yhteisöt tarjosivat vapaaehtoisille myös perehdytystä ja yhteyshenkilön. Toimijoiden ja vapaaehtoisten välisiä kirjallisia sopimuksia tehtävien kestosta ja sisällöstä tehdään vähän. Työnohjausta järjestettiin vain vähän.

Jos yhteisöt suunnittelisivat vapaaehtoisten tukemista, voitaisiin yhteistyössä luoda toimintamalleja mm. koulutusten, vapaaehtoisten kanssa tehtävien sopimusten ja virkistysten osalta. Se toisi yhteisöille mahdollisuuden organisoida toimintaa yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa, jolloin resursseja säästyisi.

---

Kieli: Suomi

Avainsanat: organisoitu vapaaehtoistyö, vapaaehtoisten tukeminen, Espoo, yhteistyö

---

Arkistoidaan:

## EXAMENSARBETE

Författare: Raisa Baer

Utbildningsprogram och ort: Medborgaraktivitet och ungdomsarbete, Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning:

Handledare: Mona Bischoff

Titel: Vapaaehtoisten tukeminen organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa

Espoon alueella vuonna 2008

---

Datum	02.1.10	Sidantal	58	Bilagor	1
-------	---------	----------	----	---------	---

---

### Sammanfattning

Examensarbetet behandlar hur man kan utveckla frivilligarbete i Esbo inom social- och hälsovårdsbranschen. Under år 2008 gjordes en enkätförfrågan till organisationer som arbetar med frivilligarbete och resultatet gav en grund för utvecklingsarbete. I arbetet analyserar jag responsen utgående från de frivilligas synpunkt. Teoridelen beskriver tidigare gjorda undersökningar om frivilligarbete. Ur dessa teorier skapades en modell för hur man kan stöda de frivilliga.

För att hitta nya frivilligarbetare som vill göra de traditionella frivilliguppgifterna, och för att få flera människor med till frivilligarbete och för att de skall orka i sina uppgifter måste det skapas nya former för frivilligarbete. För att få reda på behovet av stöd, gjorde utvecklingsprojektet Santra en kartläggning inom social- och hälsovårdsektorns föreningar, Esbo församling och Esbo stads social- och hälsovårdsektor. 50 respondenter svarade på enkätförfrågan.

Kartläggningen visade att organisationerna inte har ett strukturerat system för att stöda frivilliga och stödet organiseras på olika sätt. De vanligaste formerna av stöd som erbjuds var rekreationsdagar och fortbildningar. Många organisationer erbjuder utbildning och en kontaktperson som stöd för de nya frivilliga, men bara några erbjuder möjlighet till vägledning. Bara några av dem gör skriftliga avtal för såväl arbetsbeskrivningen samt arbetslängden med de nya frivilliga.

Ifall organisationerna skulle planera hur de skall stöda de frivilliga kunde man tillsammans skapa gemensamma modeller för t.ex. utbildningar, avtal och rekreationer. Samarbetsmodellerna skulle ge möjlighet att organisera frivilligarbete tillsammans med andra vilket i sig skulle spara resurser.

---

Språk: Finska Nyckelord: organiserat frivilligarbete, stöd för frivilliga, Esbo

---

Förvaras:

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Raisa Baer

Degree Programme: **Civic Activity and Youth Work**

Specialization:

Supervisors: Mona Bischoff

Title: Vapaaehtoisten tukeminen organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa

Espoon alueella vuonna 2008 / Supporting volunteer workers in the

Espoo area in 2008

---

Date 02.1.10

Number of pages

58

Appendices 1

---

### **Summary**

Finnish social and healthcare volunteer work is facing challenge and changes. It is challenging to find new volunteers for traditional tasks and there is a need for new kind of actions. New ways have to be developed to get volunteers and support their wellbeing. Before new ways of supporting can be developed, it is crucial to find out what kind of support is available at the moment.

To study the situation a questionnaire was done for Espoo volunteering development project. The questionnaire included for example questions about supporting the volunteers. The questionnaire was conducted by 50 communities involved in organizing volunteer work and consisted of social and health care and the church.

The conclusion based on the answers is that there are no planned procedures to support volunteers. This is the reason for varying ways to support volunteers. Most commonly communities offered introduction and a contact person for their volunteers. Written contracts are seldom made with volunteers regarding duration as well as content of tasks. Guidance offered during task execution was rarely offered.

If communities planned how to support volunteers it could be possible to make common standards for activity regarding for example volunteer agreements and recreation. It would bring possibilities to communities to organize volunteer work together. It would also save resources.

---

Language: Finnish

Key words: volunteer work, development, Espoo

---

Filed at:

## SISÄLLYSLUETTELO

1	Johdanto .....	1
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat .....	2
2	Sosiaali- ja terveysalan organisoitu vapaaehtoistoiminta .....	4
2.1	Järjestöissä .....	5
2.2	Seurakunnissa .....	7
2.3	Kaupungin organisoima vapaaehtoistoiminta .....	8
3	Organisoidun vapaaehtoistoiminnan haasteet.....	10
3.1	Tarve uusille vapaaehtoisille kasvaa .....	10
3.2	Uusien vapaaehtoisten tavoittaminen haasteellista.....	12
3.3	Kiinnostuksen kohteet ovat erilaisia kuin ennen .....	13
3.4	Vapaaehtoistoiminta tarvitsee uudenlaista organisoitumista.....	13
3.4.1	Espoolainen Santra -hanke.....	14
4	Vapaaehtoisten tukeminen organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa	16
4.1	Vapaaehtoisen tukemisen malli .....	18
4.1.1	Mallin neljä vaihetta .....	19
4.2	Yhteyshenkilö.....	20
4.3	Kiinnostus.....	21
4.3.1	Selkeät tehtävät ja tietoa niistä.....	21
4.4	Aloitutus .....	23
4.4.1	Haastattelu.....	23
4.4.2	Perehdytys.....	24
4.4.3	Vapaaehtoisen ja organisaation välinen sopimus .....	26
4.4.4	Uuden tukena toinen vapaaehtoinen .....	26
4.5	Toiminnan aikana .....	27
4.5.1	Yhteyshenkilö .....	27
4.5.2	Palaute.....	28
4.5.3	Vertaistuki.....	29
4.5.4	Jatkokoulutus .....	30

4.5.5	Työnohjaus.....	30
4.6	Lopettaessa .....	31
5	Tutkimuksesta .....	33
5.1	Kohderyhmä .....	33
5.2	Tutkimusmetodi.....	34
5.3	Vastaajat .....	36
5.4	Tukemisen kartoittaminen .....	36
6	Tulokset .....	38
6.1	Kiinnostuessa.....	38
6.2	Aloittaessa .....	40
6.2.1	Sopimukset.....	44
6.3	Toiminnan aikana .....	46
6.3.1	Vapaaehtoisten yhteisölliset tapaamiset .....	50
7	Toteamuksia, pohdintaa ja uusia ajatuksia.....	54
7.1	Vapaaehtoisten tuesta .....	54
7.2	Ideoita tukemisen kehittämiseksi .....	55
7.3	Opinnäytteen onnistumisesta.....	57
8	Lähdeluettelo.....	60

## LIITTEET:

Kysely

Liite 1

## 1 JOHDANTO

Olen koko ikäni elänyt vapaaehtoistoiminnan parissa, ja syventänyt tuntemustani siitä toimimalla itse vapaaehtoisena niin festivaaleilla, tapahtumissa kuin tukihenkilönäkin. Sain siitä itselleni työn, kun aloitin espoolaisen vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke Santran työntekijänä.

Hankkeen, ja näin ollen myös minun työni tavoitteena on kehittää vapaaehtoistoimintaa Espoon sosiaali- ja terveysalalla vuosien 2008–2010 aikana. Hankkeessa on mukana Espoon kaupunki, Espoon seurakuntayhtymä ja yli 50 sosiaali- ja terveystyöjärjestön yhteenliittymä Espoon Järjestöjen Yhteisö ry. Yhteisiä kehittämisen aihealueita näillä tahoilla ovat muun muassa uusien vapaaehtoisten rekrytointi, vapaaehtoisten tukeminen, vapaaehtoistoiminnan näkyvyys, -arvostus ja toiminnasta tiedottaminen.

Hankkeen alkuvaiheessa tehtiin kartoitus espoolaisen vapaaehtoistoiminnan tilanteesta. Kartoitus keskittyi nimenomaan sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoimintaan johtuen Santra -hankkeen painotusalueesta. Kyselyssä käsiteltiin niitä aihe-alueita, joita hankkeen odotettiin kehittävän. Yksi aihealueista kiinnosti minua erityisesti. Halusin perehtyä vapaaehtoisten tukemiseen enemmän kuin mihin työn puitteissa tehty kartoitus antoi mahdollisuuden. Siksi päätin keskittyä aiheeseen tämän opinnäytetyön muodossa.

Kipinä tuoda esiin vapaaehtoisen tuen tarvetta on herännyt jo silloin kun itse toimin vapaaehtoisena erilaisissa organisaatioissa. Huomasin viihtyväni vapaaehtoistehtävissä eri tavalla, riippuen siitä miten hyvin ne tukivat minua ja käsitystäni vapaaehtoistoiminnasta. Tuen tarpeeni vaihteli vapaaehtoistehtävän ja oman tilanteeni mukaan. Tukihenkilönä yksinäiselle, masentuneelle nuorelle naiselle, tarvitsin erilaista tukea kuin tukihenkilönä maahanmuuttajalle. Tarpeeni oli myös erilainen kesällä 2007, jolloin olin Maailma Kylässä – festivaaleilla vapaaehtoisena festivaalilehden jakajana.

Yhdistävänä tekijänä positiivisesti mieleen jääneistä vapaaehtoistehtävistä oli selkeät ja suunnitellut tehtävät. Lähtiessäni toimintaan mukaan, tiesin mikä minua odottaa ja mitä minulta odotetaan. Nämä odotukset eivät myöskään muuttuneet toimintaan lähdettyäni.



Vaikka tehtävät olivat selkeitä ja suunniteltuja, sain muokata ne itselleni sopiviksi. Toiminnan aikana koin saavani tarvitsemaani tukea, kiitosta ja rohkaisua taustalla olevalta organisaatiolta.

En ole jäänyt toimintaan jossa en ole kokenut saavani tarvitsemiani asioita. Liian tiukasti rajattu tehtävä, ja toisaalta tehtävä jossa itse olen ollut ainoa rajojen asettaja, ovat saaneet minut perääntymään. Niin on käynyt huolimatta siitä, että olen nähnyt avuntarpeen ja huomannut, miten omalla toiminnallani olen muuttanut tilannetta paremmaksi.

Henkilökohtaisen kokemukseni takia koen vapaaehtoisten tukemisen erittäin tärkeäksi. Vapaaehtoisissa piilee vapaaehtoistoiminnan ydin. Koska organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa ei olla velvollisuuden tai palkan takia, toiminnassa pysyminen edellyttää, että vapaaehtoinen viihtyy ja kokee saavansa siitä itselleen hyvän olon. (Harju, A 2003: s.122) Tämä on pätenyt myös minun kohdallani. Se, miten hyvin organisaation tukimuodot ovat sopineet minulle, ovat vaikuttaneet vahvasti viihtymiseeni erilaisissa vapaaehtoistehtävissä.

Halusin löytää tukea omille kokemuksilleni ja siksi päätinkin kirjoittaa opinnäytetyöni vapaaehtoisten tukemisesta sosiaali- ja terveysalan organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa Espoon alueella vuonna 2008. Näin sain yhdistettyä työn, opiskelun ja oman kiinnostukseni kokonaisuudeksi jota nyt luet.

Keskityn sosiaali- ja terveysalalla tehtävään vapaaehtoistoimintaan, koska opinnäytetyöni on tarkoitus hyödyttää Espoolaista sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoimintaa. En siis käsittele tässä työssä muilla sektoreilla tapahtuvaa vapaaehtoistoimintaa, kuten esimerkiksi vapaaehtoista maanpuolustusta, tai liikunta- ja kulttuurijärjestössä tapahtuvaa toimintaa.

## **1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat**

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää millainen tilanne Espoossa on vapaaehtoisten tukemisen osalta, jotta kehittämishanke Santra voisi suuntautua toimimaan tarpeiden mukaisesti.

### **Tutkimuskysymykset:**

**1.** Huolehtivatko Espoossa vapaaehtoistoimintaa organisoivat tahot vapaaehtoistensa tukemisesta ja jos huolehtivat niin miten?

**2.** Mitä kehittämistarpeita vapaaehtoisten tukemisessa on Espoon alueella?

Olen perehtynyt kirjallisuuteen joka käsittelee vapaaehtoisten tukemista organisaatioissa. Hankkeessa tehdyn kartoituksen vastauksia analysoimalla ja vertaamalla niitä teoreettiseen viitekehykseen, muodostan kuvan siitä, miten vapaaehtoisten tarvitsemaan tukeen on vastattu Espoon sosiaali- ja terveysalalla tehtävässä vapaaehtoistoiminnassa.

Toivon voivani antaa aiheesta ajankohtaista ja tärkeää tietoa asiasta kiinnostuneille siitä, miten sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoimijat Espoossa tällä hetkellä tukevat vapaaehtoisiaan ja mitä kehittämisen tarvetta näyttää löytyvän. Opinnäytetyöni myös tuo minulle teoreettista tietämystä ja syventää omaa käsitystäni vapaaehtoisten tukemisesta.

Nyt tarjoan lukijoille matkan minun maailmaani, Espoolaiseen vapaaehtoistoiminnan kenttään jonka parissa tulen työskentelemään toivottavasti vielä pitkään.

## 2 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN ORGANISOITU VAPAAEHTOISTOIMINTA

Tässä kappaleessa käyn läpi, mitä vapaaehtoistoiminta sosiaali- ja terveysalalla on. Käyn lyhyesti läpi järjestöjen tärkeän osuuden vapaaehtoistoiminnan historiassa ja kerron myös seurakuntien ja kaupungin organisoimasta vapaaehtoistoiminnasta.

Sosiaali- ja terveysalan voidaan yleisesti ajatella käsittävän huolenpitoa, ohjausta ja neuvontaa. Tällä sektorilla toimivat sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset. Heidän lisäksi on myös epävirallista auttamista, jota jokainen meistä elämänsä aikana tekee.

Suurin osa tästä epävirallisesta auttamisesta tapahtuu niin kutsutun neljännen sektorin, eli sukulaisten, ystävien ja tuttavien toimesta. Pienen, mutta tärkeän osan epävirallista auttamisesta tekee organisoitu vapaaehtoistoiminta. (Sovala 1990: s. 9)

Sosiaali- ja terveysalan organisoitu vapaaehtoistoiminta on vaikeasti määriteltävä käsite. Ehkä sen takia sille ei olekaan olemassa yhtä, yhteisesti sovittua määritelmää, vaan jokainen vapaaehtoistoimintaa organisoiva luo itse oman rajauksensa aiheeseen.

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton (STKL) vapaaehtoistoiminnan koulutusaineistossa (Eskelinen. et al. 2005) vapaaehtoistoiminta on määritelty näin:

*Vapaaehtoistoiminta on yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen  
hyväksi tehty toiminta, josta ei saa rahallista korvausta,  
joka tehdään ilman pakkoa ja jota ei pidetä velvollisuutena  
perhettä tai sukua kohtaan.*

Suomen Punaisen Ristin (SPR) välittäjä, vapaaehtoistoiminnan malli – käsikirjassa (Eskelinen et al. 2005) organisoitu vapaaehtoistoiminta sisältää niin kertaluontoisen hyvän tekemisen kuin pitkäjaksoisen, aktiivisen järjestötoiminnassa mukana olon tai vaikkapa tukihenkilönä toimimisen. Sen perustana on toimiminen palkatta, hyvän asian

puolesta. Taustalla on ajatus vapaaehtoistoiminnan hyödyllisyydestä jollekin yhteisölle tai apua tarvitsevalle yksilölle, ei materiaallisen tai taloudellisen hyödyn tavoittelu. (Eskelinen et al. 2005)

Tässä työssä organisoitu vapaaehtoistoiminta sosiaali- ja terveysalalla tarkoittaa edellisten määritelmien lisäksi sellaista toimintaa, jossa jokin ulkopuolinen taho saa toisilleen alun perin tuntemattoman ihmisen tai ihmiset toimimaan luonnollisen verkoston tilalla tai sen lisänä tukemassa, ohjaamassa tai neuvomassa huolenpitoa, ohjausta tai neuvoa tarvitsevaa.

Seuraavissa kappaleissa tulen kertoa hieman tarkemmin järjestöissä, seurakunnissa ja kaupunkien organisaatioissa tehtävästä vapaaehtoistoinnasta. Tieto on kuitenkin melko suurpiirteistä, sillä tutkittua tietoa on vähän. Espoon alueelta vasta Santra – hanke on keräämässä kootusti tietoa Espoon kaupungin, seurakunnan ja järjestöjen vapaaehtoistoinnasta. Niiltä osin kun tutkittua tietoa on Espoon alueelta olemassa, olen tuonut sitä esiin.

## **2.1 Järjestöissä**

Kansalaisyhteiskunta voi Suomessa hyvin, totesi Suomenluonnonsuojeluliiton ilmastovastaava Leo Stranius Sanomatalon mediatorille järjestetyssä keskustelutilaisuudessa (Kuvaja 2009.) Vain runsasta viikkoa myöhemmin vapaaehtoistoiminnan tutkija Henrietta Grönlund sanoi samaa vapaaehtoistoiminnan osalta vapaaehtoisille tarkoitettussa juhlapuheessa, Kohtaamisen Silta – juhlassa Espoon kulttuurikeskuksessa 12.2.2009.

Järjestötoiminta nähdään usein kansalaisyhteiskunnan ytimenä. (Repo 2009) Toimiva kansalaisyhteiskunta, jossa kansalaiset osallistuvat on demokraattisen yhteiskunnan perusta. Ylhäältäpäin ohjattu, passiivisten kansalaisten yhteiskunta ei sitä voi olla.

Perinteisesti järjestöjä on perustettu ja niihin on liittytty kun on haluttu vaikuttaa ja tehdä asioita yhteisen hyvän edistämiseksi. Ensimmäiset seurat syntyivät jo 1800 – luvun Suomessa. Järjestöjä ovat perustaneet aktiiviset kansalaiset monenlaisen yhteisen asian ajamiseksi, tai yhteisten asioiden helpottamiseksi ja sen seurauksena runsaan sadan vuoden aikana Suomen järjestösektorista on tullut hyvin laaja ja monipuolinen. Patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämässä yhdistysrekisterissä on vuonna 2009 127 000 yhdistyksen tiedot. (Patentti- ja rekisterihallitus: 2009)

**Kuvio 1 Suomalaiset järjestöt toiminta-alueen mukaan (Mathildan muodonmuutos 2008)**

Suomalaiset järjestöt toiminta-alueen mukaan:

- ammatilliset järjestöt, ammattiyhdistykset
- avustus- ja hyväntekeväisyysjärjestöt
- eläkeläisjärjestöt
- ihmisoikeusjärjestöt, etniset yhdistykset
- kotiseutu- ja asukasyhdistykset
- koti- ja kouluyhdistykset
- kulttuurialan järjestöt
- lapsi- ja nuorisojärjestöt
- liikunta- ja urheiluseurat
- maanpuolustus- ja rauhanyhdistykset
- naisjärjestöt
- palo- ja pelastusyhdistykset
- puoluepolittiset yhdistykset
- sosiaali- ja terveysalan järjestöt, mm. vammaisjärjestöt, potilas- ja omaisjärjestöt sekä lastensuojelujärjestöt
- uskonnolliset järjestöt
- vapaa-ajan yhdistykset
- luonnon-, eläinten- ja ympäristönsuojelujärjestöt
- yrittäjäyhdistykset
- -muut

Suomessa toimivien järjestöjen toiminta-alueista saa yhdenlaisen käsityksen Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY:n toimittamasta Mathildan muodon muutos – oppikirjassa (Raninen, A. et al. 2008) esitetystä luokittelusta. (kuvio 1) Se perustuu Suomessa yleisimpiin järjestöjen itsensä ilmoittamiin toiminta-alueisiin. Kuten kuviosta

näkyä, toiminta on hyvin monipuolista. On kuitenkin syytä muistaa, että tämä on vain yhdenlainen luokittelu.

Kuvio 1:ssä on rajattu sosiaali- ja terveysalan järjestöt käsittämään lähinnä vammais-, potilas, lastensuojelu- ja omaisjärjestöjä. Kuitenkin sosiaali- ja terveysalaan kuuluvaa auttamista, tukemista ja neuvomista tehdään myös monessa muussa listalla mainitulla alalla. Esimerkiksi Suomen Punainen Risti ei tuon luokituksen mukaan kuulu sosiaali- ja terveysalalle, vaikka sen organisoima ystävätoiminta on mitä suurimmassa määrin juuri sitä. Tuossa luokittelussa se kuuluisi mahdollisesti ihmisoikeusjärjestöihin tai avustus- ja hyväntekeväisyysjärjestöihin.

Vapaaehtoistoiminta nähdään järjestöjen keskeisimpänä voimavarana (Repo 2009). Suurimmassa osassa yhdistyksiä kaikki toiminta on vain ja ainoastaan vapaaehtoistoimintaa. Palkattuja työntekijöitä ei ole. Näin ollen tuhansissa sosiaali- ja terveysalan järjestöissä toimii satoja tuhansia vapaaehtoisia järjestämässä mm. virkistystoimintaa, kerhotoimintaa, vierailuja, liikuntatoimintaa, tilapäisapua arjen askareissa, puhelinpäivystystä ja ensiaputoimintaa (Peltosalmi 2009).

Vuoden 2008 valtakunnallisen järjestöbarometrin (Peltosalmi 2009) lukujen perusteella suomalaisissa sosiaali- ja terveysjärjestöissä toimi 280 000 vapaaehtoista, joista 74 % on naisia. He käyttivät keskimäärin 10 tuntia kuukaudessa vapaaehtoistoimintaan. Se tarkoittaa noin 33,6 miljoonaa tuntia vuodessa, eli 21 000 henkilötyövuotta. Jos valtakunnallisen luvun perusteella laskee Espoolaisissa järjestöissä toimineiden vapaaehtoisten määrän, luvuksi tulee 12 646 vapaaehtoista.

## **2.2 Seurakunnissa**

Kirkon puolella sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoiminta kuuluu pääasiassa diakoniatyön alle. Siellä vapaaehtoistoiminta on hyvin samantyyppistä kuin sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Vapaaehtoiset toimivat mm. lähimmäisinä, ruoka-avun jakajina, ulkoiluapuna, ohjaajina erilaisissa ryhmissä, talkoolaisina ja tilapäisapuna mitä

erilaisimmissa tehtävissä. Seurakunnissa diakoniatyön piirissä olevat vapaaehtoiset myös pitävät kirpputoria.

**Taulukko 1. Vapaaehtoisten määrä Espoon seurakuntien diakoniatyössä 2005-2008 (Espoon seurakuntien tilastot 2008)**

Tuomiokirkko srk	108	97	97
Leppävaara skr	62	65	73
Tapiola srk	67	50	57
Esbo Svenska srk	9	34	30
Espoonlahti srk	84	119	133
Olari srk	155	253	160
Yhteinen diakoniatyö	36	33	39
<b>Yhteensä</b>	<b>521</b>	<b>651</b>	<b>589</b>

Lähimmäistoiminta on perinteistä diakoniaa. Toiminnassa mukana olevat vapaaehtoiset käyvät tapaamassa yksinäisiä ihmisiä sairaaloissa, vankiloissa, laitoksissa tai heidän kotonaan. Espoossa lähimmäisavun vapaaehtoiset saattavat ihmisiä esimerkiksi kirkkoihin ja konsertteihin. Jotkut toimivat sijaismummoina tai – vaareina lapsille iloksi ja vanhemmille tueksi.

Vuonna 1999, jolloin kirkko vietti vapaaehtoistoiminnan vuotta, seurakuntien vapaaehtoistoiminnassa oli mukana 193 340 henkilöä. Heistä diakonia- ja lähetystyössä oli noin 35 000 vapaaehtoista (Samulin 2002). Espoossa diakoniatyön piirissä oli 589 vapaaehtoista vuonna 2007 (taulukko 1). Olarin seurakunnan diakonin virassa on erityisenä painopisteenä vapaaehtoistoiminta, mikä selittää suuremman vapaaehtoisten määrän kuin muissa seurakunnissa.

### **2.3 Kaupungin organisoima vapaaehtoistoiminta**

Kaupungit eivät perinteisesti ole organisoineet vapaaehtoistoimintaa, mutta sitä kuitenkin on. Tutkittua tietoa kaupunkien organisoimasta vapaaehtoistoiminnasta ei ole helppo löytää. Sitä ei ole järjestelmällisesti tilastoitu eikä muuten kartoitettu.

Kunnilla on palkattuja vapaaehtoistoiminnan ohjaajia tai koordinaattoreita. He toimivat usein määrä- tai osa-aikaisissa tehtävissä (Kuntalehti 11/2008). Esimerkiksi Helsingin

kaupungin sosiaaliviraston alaisuudessa työskentelee jo 4 alueellista vapaaehtoistoiminnan koordinaattoria ja kaupungin Kustaankartanon vanhainkodissa on yksi vakinaistettu kokopäiväinen vapaaehtoistoiminnan koordinaattori.

Kunnissa toimivat vapaaehtoistoiminnan koordinaattorit toimivat tiiviissä yhteistyössä järjestöjen kanssa. Kustaankartanonkin koordinaattorin ohjaamista vapaaehtoisista suuri osa on Kustaankartanon ystävät ry:n jäseniä. (Kuntalehti 11/2008)

Joissain tapauksissa kunta maksaa vapaaehtoisille korvauksia. Espoossa korvaus vammaispalveluiden vapaaehtoisille on noin 40 € . (Johansson-Simpanen 2009). Onkin mielenkiintoista, millä tavalla tulevaisuudessa kaupunkien vapaaehtoistoiminta tulee muokkaamaan vapaaehtoistoiminnan kenttää. Jotkin kaupungit myös ostavat tukihenkilötoiminnan organisointia ulkopuolisilta palveluntuottajilta, jotka toistaiseksi ovat olleet yhdistyksiä.



### 3 ORGANISOIDUN VAPAAEHTOISTOIMINNAN HAASTEET

Tässä kappaleessa käsittelen niitä haasteita joihin organisoidun vapaaehtoistoiminnan odotetaan vastaavan. Käyn ensin läpi yhteiskunnallisten muutosten vaikutuksen vapaaehtoisten tarpeeseen. Sen jälkeen käyn muuten lyhyesti läpi aiheeseen liittyviä haasteita.

#### ***3.1 Tarve uusille vapaaehtoisille kasvaa***

Maaltamuutto kaupunkeihin teollistumisen aikaan muutti ihmisten sosiaalista verkostoa. Muuttotrendi jatkuu yhä. Useat muuttavat kotipaikkakunnaltaan työn tai vaihtelun perässä toiselle paikkakunnalle tai globalisoituvassa maailmassa ulkomaille. Espoon väkiluvun on ennustettu kasvavan 35 681 asukkaalla vuoteen 2017 mennessä (Jokiranta 2007). Luokkakaverit, sukulaiset ja ystävät ovat hajallaan maailmalla (Hirstiö-Snellman 2001). Heihin pidetään mahdollisesti yhteyttä teknisten välineiden ja satunnaisten tapaamisten avulla, mutta entisen kaltaiset perinteiset verkostot eivät enää kokoa ihmisiä toistensa ympärille.

Ihmiset kuitenkin kaipaavat yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä. Maksulliset harrastukset tuovat joillekin ihmisille tarvittavaa tekemistä, mutta kaikilla ei ole varaa tai halua maksaa vapaa-ajan käytöstään.

Yhteiskunnallinen muutos on vaikuttanut myös avuntarpeeseen. Ennen saatiin sukulaisilta ja tuttavilta apua esimerkiksi lastenhoitoon, remontoimiseen, kuljetuksiin, tavaroiden lainaamiseen ja neuvoja omaa elämää koskevissa päätöksissä (Hirstiö-Snellman 2001). Nyt kun ystävät asuvat kauempana toisistaan ja harva tuntee naapureitaan, apua ei ole lähellä. Maksulliset palvelut tuovat joillekin ihmisille apua, mutta kaikilla ei ole varaa tai halua maksaa palveluista. Organisoitun vapaaehtoistoiminnan kautta auttamishaluiset ihmiset voisivat olla toinen toistensa tukena ja apuna.

Sosiaali- ja terveystieteiden lisensiaatti, vapaaehtoistoimintaa tutkinut Paula Hirstiö-Snellman ottaa vahvasti kantaa Kristillinen kasvatus – lehdessä (6/2001) nykyiseen elämänrytmiin. Hänen mielestään ajan henki on individualistisuus, kiire ja tavoiteorientoitunut elämä, joka ei anna tilaa lähimmäisille ja luonnollisille sosiaalisille suhteille. Jo päiväkodissa opimme tehokkuuteen ja vaatimukset kasvavat sitä mukaan mitä vanhemmaksi kasvamme. Tehokkuuden korostaminen jatkuu läpi opintojen. Kun työelämä ja mahdollinen perhe tulevat ajankohtaiseksi, ne asettavat entistä suurempia haasteita elämänhallinnalle. Ne jotka eivät tästä selviydy, putoavat kelkasta. Mitä kovemmaksi tahti kiihtyy, sitä useampi jää pois niistä ainoista sosiaalisista ympyröistä joita ihmisillä tänä päivänä on.

Hirstiö-Snellmanin (6/2001) näkemyksen mukaan valtio rakensi hetken aikaa entisen maatalousyhteiskunnan tilalle hyvinvointiyhteiskuntaa, yhteistä, kaikille tasa-arvoista auttamisjärjestelmää. Päivähoidosta, kansan-eläkelaitokselta, sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista löytyi apua uuden elämän edessä.

Nyt julkisia palveluita kuitenkin vähennetään. Espoossa sosiaali- ja terveystoimen esitetään säästävän 15,5 miljoonaa euroa vuonna 2009 (Espoon kaupungin tiedote 2009).

Yhteiskunnallisten muutosten seurauksena ihmisten ongelmat kasaantuvat, monimutkaistuvat ja tulevat yhä vaikeammin ratkaistavaksi. Vaikeuksissa olevien ihmisten tueksi tarvittaisiin muuan muassa moniammatillisia verkostoja ja niiden rinnalle organisoitua vapaaehtoistoimintaa, jonka kautta avuntarvitsijoiden rinnalle saadaan vapaaehtoisia kanssakulkijoita, eli vapaaehtoistoimintaa. (Hirstiö-Snellman, 6/2001)

Edellä mainituista syistä tarvitaan enenevässä määrin organisoitua vapaaehtoistoimintaa. Vapaaehtoisille on tarvetta niin kauan, kunnes spontaanin ystävyys, tuen ja auttamisen verkostot tavoittavat jokaisen ihmisen. (Sovala 1990: s. 9)

### **3.2 Uusien vapaaehtoisten tavoittaminen haasteellista**

Vapaaehtoistoiminnan tutkija Henrietta Grönlund sekä kansalaisaktiivi Leo Stranius, eri paikoissa ja eri aikaan, olivat sitä mieltä että nyt eletään murroksen aikaa. Perinteinen vapaaehtoistoiminnan tukikohta, kolmas sektori, eli järjestö-yhdistys-seura-liitto –ja piiritoiminta on haasteiden edessä.

Yhä enemmän on järjestöjä, joissa ainakin osa, jollei kaikki toiminta tehdään palkkatyönä. Esimerkiksi Espoon Järjestöjen Yhteisö ry:ssä ei toimi yhtään vapaaehtoista hallituksen jäseniä lukuun ottamatta. Osa järjestöistä ammatillistuu. Järjestöt ovat yhä useammin myös palveluntuottajina julkisen ja yrityssektorin rinnalla.

Perinteisen kaltaiset, vapaaehtoistoiminnalla toimivat järjestöt ovat pian pulassa. Järjestöjen aktiivit ikääntyvät ja nuoria ei kiinnosta entisen kaltainen yhdistystoiminta (Kansalaisjärjestöt eivät selviä entisillä keinoilla 2007) 46 % vapaaehtoisista on yli 65-vuotiaita. (Peltosalmi 2009) Alle 20-vuotiaita vain 2 %. Järjestöbarometrin 2008 tulosten mukaan nykyiset vapaaehtoiset ovat väsyneitä, kuormittuneita, ikääntyneitä, sairastavia/kuntoutuvia ja uusia, sopivia ja sitoutumishaluisia vapaaehtoisia on vaikea löytää. (Peltosalmi 2009)

Samanlaisen haasteen edessä on myös seurakunta, jossa myös toimitaan monelta osin vapaaehtoisten voimin. Jo vuonna 2001 Hirstiö-Snellman kirjoittaa Kristillinen kasvatus – lehdessä (6/2001), että aktiivisten seurakuntalaisten vähentyessä seurakunnat joutuvat etsimään vapaaehtoisia uusin keinoin. Enää ei edes kirkon piirissä tunnu löytyvän aikaa ja kiinnostusta vapaaehtoistoiminnalle, varsinkaan sellaiselle mitä ei itse voi säädellä omien aikataulujen mukaan.

Tämä on huomattu myös Espoon Järjestöjen Yhteisö ry:n jäsenyhdistyksissä, joista monilla on huutava pula uusista vapaaehtoisista. Perinteisenä osallistumisen alueena tunnettuun järjestötoimintaan ei löydetä aktiivisia ihmisiä tavallisin tiedoin ja taidoin. Vapaaehtoisten puutteessa toimintaa järjestämään on etsitty muun muassa sosiaali- ja

terveysalan opiskelijoita. (CP-lehti 1/2009) Idea sinänsä on hyvä, mutta näkisin että niin edesautetaan järjestötoiminnan ammatillistamista.

### ***3.3 Kiinnostuksen kohteet ovat erilaisia kuin ennen***

Nuoret ja nuoret aikuiset eivät hakeudu organisaatioihin ja yhdistyksiin. Entistä useammin vapaaehtoistoimintaan halutaan osallistua projektiluontoisesti. Etsitään yksilöllisiä vaikuttamisen keinoja. (Kuvaja 2009, Grönlund 2009). Hirstiö-Snellman (2001) on huomannut, että katekismuksen jakaminen ja puhelinpäivystäjänä toimiminen ovat herättäneet kiinnostusta seurakunnissa. Hän perustelee sitä sillä, että toimiessaan vapaaehtoisena puhelinpäivystäjänä, vapaaehtoinen voi valita kuinka usein päivystää ja säilyttää myös etäisyyden autettavaan nähden. Katekismusten jakaminen taas on kertaluontoista toimintaa, johon ei tarvitse sitoutua pitkäksi aikaa.

Merkittävä osa ihmisistä on kuitenkin kiinnostunut vapaaehtoistoimintaan osallistumisesta. Joka viides olisi kiinnostunut osallistumaan, kunhan heille löytyisi mielekästä tekemistä (Peltosalmi 2009). Anne-Birgitta Pessin tutkimusten mukaan jopa puolet suomalaisista jotka eivät ole mukana toiminnassa, olisivat halukkaita osallistumaan jos heitä pyydetäisiin (Yeung 2002).

### ***3.4 Vapaaehtoistoiminta tarvitsee uudenlaista organisoitumista***

Perinteiset vapaaehtoistoiminnan organisoijat (seurakunnat ja järjestöt) kamppailevat uusien vapaaehtoisten saamisesta mukaan toimintaan ja vanhojen pitämisestä mukana. Rakenteita toiminnalle kuitenkin tarvitaan. Kansalaiset toivovat niiden olevan verkostomaisia, kirjoittaa Kuvaja. (2009) Verkostoissa asiat ja tavoitteet yhdistävät, eivät organisaatiot, Kuvaja jatkaa. Verkostoon ja sen organisoimaan toimintaan osallistumisen kynnys on matalampi. Verkostoista odotetaan löytyvän myös monenlaisia vaihtoehtoja projektiluontoiseen vapaaehtoistoimintaan.

### 3.4.1 Espoolainen Santra -hanke

Espoossa verkostoituminen on aloitettu vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeella. Espoon kaupunki, evankelis- luterilainen seurakunta, sekä sosiaali- ja terveysalan espoolaisia järjestöjä kokoava Espoon Järjestöjen Yhteisö ry loivat yhteisen suunnittelun tuloksena Santra-hankkeen, jonka toivotaan kokoavan yhteen toimijat ja selkeyttävän vapaaehtoistoimintaa alueellisesti omaleimaisessa kaupungissa, jossa yhden keskustan sijasta on viisi aluetta.

Hanke alkoi keväällä 2008 ja jatkuu ainakin vuoden 2010 loppuun saakka. Rahoituksesta vastaa Raha-automaattiyhdistys, Espoon ev.lut seurakuntayhtymä sekä Espoon kaupunki ja hallinnoinnista vastaa Espoon Järjestöjen Yhteisö ry.

Hankkeen organisaatio muodostuu kahdesta hankesuunnittelijasta, työryhmästä ja johtoryhmästä. Koska yhteistyön ja tasa-arvoisuuden merkitystä halutaan korostaa, työryhmää kutsutaan kenttäryhmäksi ja johtoryhmää kumppanuusryhmäksi. Sekä kenttä- että kumppanuusryhmään kuuluu kaupungin, seurakunnan ja järjestöjen edustajia. Kenttäryhmä kokoontuu kuukausittain ja kumppanuusryhmä neljä kertaa vuodessa. Näiden kokousten välillä hankesuunnittelijat työstävät hanketta eteenpäin.

Yksi hankesuunnittelijoiden tehtävä on koota Espoossa vapaaehtoistoimintaa organisoivat ihmiset verkostotapaamisiin, jossa vapaaehtoistoimintaa organisoivien yhteisöjen edustajat tapaavat toisiaan, verkostoituvat. Verkostossa olevat yhteisöt muodostavat Espoon vapaaehtoisverkoston. Tämä ei kuitenkaan riitä ratkaisemaan haasteita. Verkostoituminen sinällään ei auta, vaan tulisi luoda uusia tapoja ratkaista nykyisiä haasteita.

Yksi uusi tapa on Santra -hankkeen verkostolle rakentama Internet-sivusto, ([www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi](http://www.espoonvapaaehtoisverkosto.fi)). Siellä vapaaehtoistehtäviä tarjoavat voivat neutraalilla maaperällä kertoa niistä tehtävistä joihin he etsivät vapaaehtoisia. Vapaaehtoiseksi haluavat kaupunkilaiset voivat etsiä sivustolta heille itselleen sopivia vapaaehtoistehtäviä ja ilmoittaa kiinnostuksensa tehtäviin sähköisellä lomakkeella joka toimitetaan suoraan tehtävän tarjoajalle. Tämä ei riitä uusien vapaaehtoisten saamiseen

eikä etenään siihen, että mukaan tulleet vapaaehtoiset pysyisivät toiminnassa ja saisivat siitä iloa ja mielekkyyttä elämäänsä. On tehtäviä, joita Santran kaltainen ulkopuolinen hanke ei voi toimijoiden puolesta tehdä. Yksi tärkeimmistä toimijoille kuuluvista tehtävistä on vapaaehtoisten tukeminen.

## 4 VAPAAEHTOISTEN TUKEMINEN ORGANISOIDUSSA VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

Tässä luvussa perustellaan, miksi vapaaehtoisten tukeminen on tärkeää. Esittelen myös luomaani mallia, jolla tukea voi tarkastella. Mallin avulla voidaan jäsentää vapaaehtoistoimintaan hakeutuvan tai vapaaehtoisen näkökulmasta niitä tehtäviä joihin vapaaehtoistojen tai organisaatioiden tulee vastata. Se on myös malli, joka on muodostunut kirjallisuuteen ja omiin kokemuksiin tutustuessi opinnäytteen viitekehyyksi.

Perinteisesti vapaaehtoiset on löydetty seurakunta-aktiivien tai järjestöihmisten joukosta (Hirstiö-Snellman 6/2001). He ovat tutustuneet tehtäviin pikku hiljaa. Sitoutunut ja pysyvä vapaaehtoisten porukka on luonnollisesti tukenut toinen toisiaan vapaaehtoistehtävissä ja olleet mahdollisesti ystäviä muutoinkin. Tällöin muun muassa virkistystä tai organisoitua tukea ei ole tarvinnut erikseen järjestää. Ei myöskään tarvittu erilaisia valintaprosesseja tai koulutuksia eri tehtäviin (Hirstiö-Snellman 6/2001).

Uuden tilanteessa vapaaehtoistoimintaan tullaan ”pystymetsästä”. Kokemattomilla, vapaaehtoistojen kiinnostuneilla on tarpeita, joihin useat vapaaehtoistoimintaa organisoivat tahot eivät tällä hetkellä vastaa.

Jos halutaan vastata vapaaehtoistoiminnan organisoimista kohtaaviin ajankohtaisiin haasteisiin, tulee vapaaehtoistoiminta suunnitella uudella tavalla. Uudenlaisen toiminnan suunnittelun tavoitteena on luoda selkeä toimintamalli tukemaan vapaaehtoisten jaksamista ja näin turvata vapaaehtoistoiminnan jatkuvuutta. Suunniteltu ja mietitty kokonaisuus tukee vapaaehtoisen jaksamista (Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto 2005: s.45) Suunnitelmallisuutta vaativat kaikki vapaaehtoistoiminnan alueet rekrytoinnista arviointiin.

Taholla joka organisoii vapaaehtoistoimintaa, tulisi olla ennen rekrytoinnin aloittamista etukäteen mietittynä millaisia vapaaehtoisia tarvitaan ja mihin tehtäviin (Harju 2001).

Näin vapaaehtoiseksi haluava ei joudu epämiellyttävään tilanteeseen, kun huomataan ettei hänelle löydy molempia osapuolia miellyttävää tekemistä.

Välittäjä, vapaaehtoistoiminnan malli -kirjassa neuvotaan, että vapaaehtoistoiminnan suunnittelu organisaatiossa kannattaa aloittaa mahdollisten tehtävien kartoituksella. Valituista vapaaehtoistehtävistä kannattaa sen jälkeen tehdä selkeät kuvaukset, jotta niiden hoitamiseen liittyvät edellytykset voidaan ottaa huomioon ja niihin on helpompi rekrytoida tekijöitä. Jo olemassa olevista tehtävistä kannattaa myös laatia kuvaukset, mikäli ne puuttuvat. (Eskelinen. et al. 2005) Vapaaehtoisten voimin toimivat yhdistykset joutuvat haasteen eteen kun pitkäaikainen vapaaehtoinen haluaa lopettaa, eikä yhdistyksessä ole selkeää käsitystä siitä, mitä vapaaehtoisen tehtäviin kuului ja miten hän tehtävät suoritti.

Tällaisia ovat mm. rekrytointi, motivointi, palaute, työnjako, ohjaus. (mm. Eskelinen et al. 2005, Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto 2005 s.45 ja Sovala 1990: s.32) Aihetta käsitellään enemmän kappaleessa vapaaehtoistoiminnan tukemisen malli (4.1).

Hyvinvoivalla vapaaehtoisella on motivaatio tehtävien tekemiseen. Hän nauttii ja saa itsekin iloa vapaaehtoistoiminnasta. Hänestä on monin verroin enemmän iloa toiminnalle kuin väsyneellä ja kyllästyneellä vapaaehtoisella. (Lahtinen 2003: s. 49) Pahimmassa tapauksessa vapaaehtoisia on värvätty mukaan siksi, että sillä on toivottu helpotusta työntekijöiden suureen työtaakkaan. Kun vapaaehtoinen näin pannaan johonkin uuteen tehtävään seuraamatta miten hän siinä pärjää ja miltä hänestä tuntuu, ei vapaaehtoistoiminta ole rakentavalla pohjalla. (Samulin 2002)

Vapaaehtoistoimintaa ja vapaaehtoisten tukemista suunnitellessaan organisaatioiden tulee muistaa, että vapaaehtoistoiminnan perustana on vapaaehtoisen omien taitojen, tietojen ja elämäkokemuksen käyttäminen kanssaihmiesten tueksi ja avuksi (Sovala 1990: s.26–27). Silti vapaaehtoistoimintaa organisoivan tahon ei pidä edellyttää vapaaehtoiselta ammattitaitoa tai aihepiirin tuntemusta ennen vapaaehtoiseksi ryhtymistä. Vapaaehtoistoimintaa tehdään tavallisen ihmisen tiedoin ja taidoin. Organisoivalle taholle tulisi riittää että vapaaehtoisella on kiinnostus toimia tehtävässä



ja soveltuvuutta tehtävän hoitamiseen. Tämä saattaa helposti unohtua, kun vapaaehtoistoimintaa organisoidaan mahdollisesti palkatun ammattiväen voimin.

Vapaaehtoistoiminnan tavoitteet ja keinot pitää selkeyttää organisaatiossa ennen kuin vapaaehtoisten rekrytointi aloitetaan.

#### ***4.1 Vapaaehtoisen tukemisen malli***

Lukemalla erilaisia ja eri kohderyhmille tarkoitettuja vapaaehtoistoiminnan opuksia ja kirjallisuutta, löysin tietoa vapaaehtoistoiminnan yksittäisistä aihealueista. Esimerkiksi Suomen mielenterveysseura on julkaissut kirjan vapaaehtoisten työnohjauksesta.

En kuitenkaan löytänyt mallia jossa olisi kuvattu yleisesti ja kattavasti vapaaehtoisen tarpeet. Etsin selkeää ja yksinkertaista mallia, löytämättä sitä. Todennäköisesti tieto kulkee hiljaisena tietona vapaaehtoistojalta toiselle, eikä sitä ole toistaiseksi ollut tarvetta pohtia aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa kokonaisvaltaisesti.

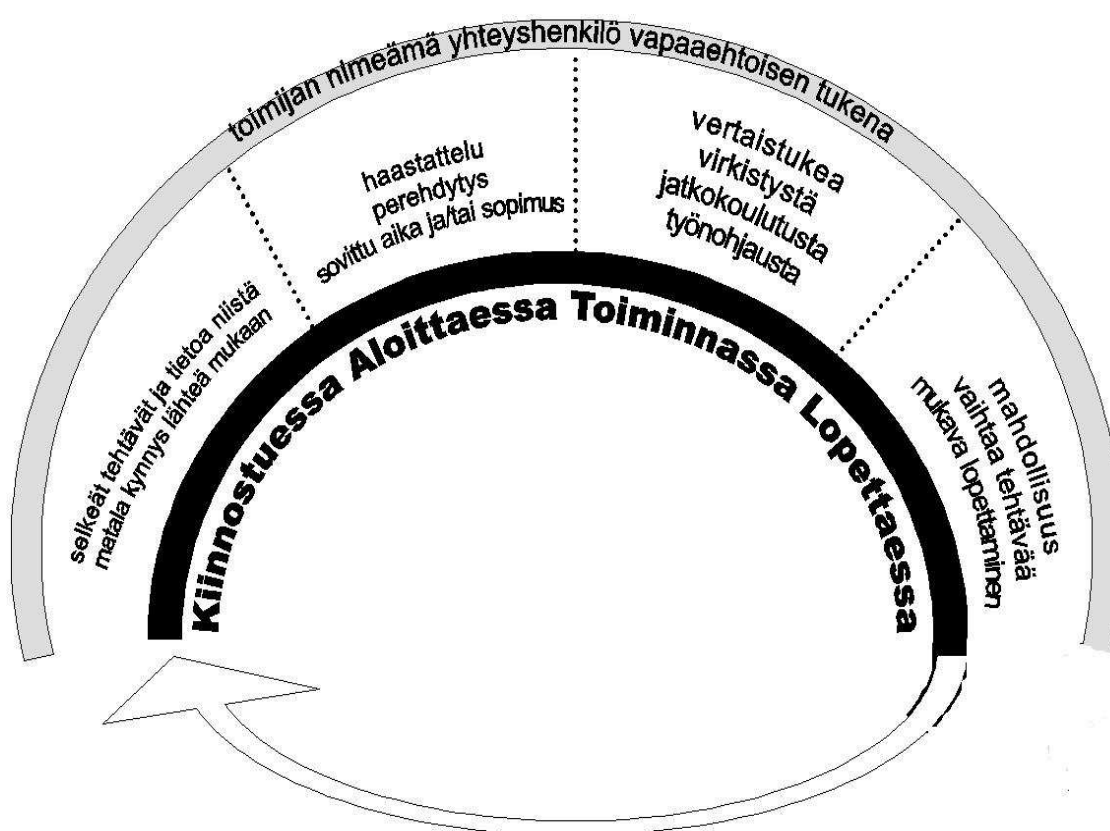
Koska valmista mallia vapaaehtoisen tarpeista ei ole, olen luonut sellaisen itse. Mallin (kuvio 2) on tarkoitus yksinkertaistaa ja luoda selkeä kokonaiskuva niistä tarpeista joita vapaaehtoisella on erilaisissa vapaaehtoistehtävissä toimiessaan. Mallin tavoitteena on myös muodostaa selkeä kokonaiskuva vapaaehtoisen tarpeista vapaaehtoistoimintaan liittyen.

Malli on rakennettu elinkaariperspektiiviä ajatellen, sille olettamukselle, että vapaaehtoistoimintaa aloittava tarvitsee erilaista tukea kuin vapaaehtoistoimintaa lopetteleva. Samoin kuin ihmisen elinkaareissa, myös vapaaehtoisuudessa on tämän mallin mukaan alku, keskikohta ja loppu. Jokainen mallin osa kuvaa erilaista vaihetta vapaaehtoisen ”elinkaaren” aikana.

Mallia tarkastellessa on hyvä muistaa, että tuen tarpeen määrittelevät elinkaariperspektiivin lisäksi myös yksilön omat motiivit vapaaehtoisena toimimiselle,

hänen persoonansa ja hänen oma elämäntilanteensa. Edellä mainittujen lisäksi tuen tarve riippuu myös yksilöllisistä tiedoista ja taidoista.

Vaikka malli on tehty vapaaehtoisten tarpeiden näkökulmasta, käsittelen aihetta myös organisaatioiden näkökulmasta. Tällä valinnalla haluan tukea kiireisiä vapaaehtoistoimintaa organisoivia henkilöitä. On helpompi ymmärtää tekstiä joka on kirjoitettu omasta näkökulmasta.



Kuvio 2. Vapaaehtoistoiminnan elinkaarimalli

#### 4.1.1 Mallin neljä vaihetta

Malli on rakennettu vapaaehtoisen vaiheita ajatellen ja se koostuu neljästä osasta.

Ensimmäisessä vaiheessa, kiinnostuessaan vapaaehtoistoiminnasta ihminen tarvitsee matalan kynnyksen lähtöä mukaan ja tähän auttaa **selkeä tehtävän määrittely**. Jos hän

päättää ryhtyä vapaaehtoiseksi, on seuraavan vaiheen aika. Tällöin vapaaehtoinen tarvitsee **perehdytystä** ja selkeän **sopimuksen** niistä asioista joihin toiminnan eri osapuolet ovat halukkaita sitoutumaan. Kun toiminta tulee tutuksi, vapaaehtoisen tarpeet muuttuvat taas. Kolmannessa, eli toiminnan vaiheessa, **virkestys, jatkokoulutus** ja mahdollisesti **työnohjaus** tulevat ajankohtaisiksi. **Jaksamisen tukeminen** korostuu.

Ennemmin tai myöhemmin tulee vaihe, jolloin vapaaehtoinen lopettaa tehtävässä tai haluaisi koittaa toisen tyypistä vapaaehtoistoimintaa. Tällöinkin hän kaipaa organisaatiolta tukea. Kuvion alareunassa oleva nuoli kuvaa sitä, että vapaaehtoinen voi tehtävässä lopettamisen jälkeen jatkaa toisessa tehtävässä, tai mahdollisesti siirtyä toisen vapaaehtoistoimintaa organisoivan yhteisön vapaaehtoiseksi.

Käsittelen näitä neljää vaihetta tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Tummentamiani kohtia selvitettiin opinnäytetyön empiirisessä osassa.

## 4.2 Yhteyshenkilö

Jokaisessa vaiheessa toimijan nimeämä yhteyshenkilön rooli on tärkeä. Yhteyshenkilö kulkee parhaassa tapauksessa vapaaehtoisen rinnalla koko vapaaehtoisuuden matkan.

Jokaisella vapaaehtoisella on oikeus saada toimintansa tueksi hänelle nimetty yhteyshenkilö (Tammisto. et al. 1995: s. 70). Organisoidussa vapaaehtoistoiminnassa toimijan on hyvä nimetä yhteyshenkilö jokaiselle vapaaehtoiselle, tehtävästä riippumatta. Näin vapaaehtoisesti auttamaan tullut ei joudu yksin kantamaan vastuuta tehtävästä.

Yhteyshenkilö toimii myös luonnollisena linkkinä organisaation ja vapaaehtoisen välillä. Yhä useammin tässä tehtävässä on palkattu työntekijä, jonka nimike on vapaaehtoistoiminnan ohjaaja, koordinaattori tms. (Grönlund 2009), mutta pienimuotoisessa vapaaehtoistoiminnassa myös vapaaehtoinen tai joku muu henkilö voi organisoida vapaaehtoistoimintaa käytännön tasolla.

Merkityksellistä on se, että yhteyshenkilönä toimii sellainen joka tuntee organisaation toiminnan pystyäkseen toimimaan tiedonvälittäjänä vapaaehtoisten ja organisaation välillä (Nyholm & Saarelainen 2007) sekä se, että hänellä on riittävästi resursseja toimia vapaaehtoisten tukena.

Yhteyshenkilön yksi tärkeimmistä tehtävistä on toimia tukena vapaaehtoiselle. Häneltä tulee voida pyytää apua ja neuvoja vapaaehtoistoiminnassa kohdattuihin ongelmiin. (Nyholm & Saarelainen 2007)

Vapaaehtoistoiminnan yhteyshenkilö on siis vastuullisessa, vaativassa ja tärkeässä roolissa. Niin palkattu työntekijä kuin vapaaehtoinenkin yhteyshenkilö tarvitsee organisaatiolta kaiken mahdollisen tuen ja avun sekä arvostuksen tehtäväänsä.

### **4.3 Kiinnostus**

Kun ihminen miettii osallistumista vapaaehtoistoimintaan, kiinnostus kumpuaa hänen omista motiiveistaan. Motiivit ovat yksilöllistä. Joku lähtee toimintaan auttamisen halusta, toinen etsimään ystäviä, kolmas harrastamaan, neljäs oppimaan uutta ja niin edelleen. Syitä osallistua on yhtä paljon kuin on vapaaehtoisiaakin. (Yeung 2002) Monesti motiivit vielä sekoittuvat suloisesti toisiinsa. Sosiaali- ja terveystieteiden järjestöissä vapaaehtoiset ovat useimmiten lähteneet mukaan oman elämäntilanteensa takia. Oma tai läheisen sairaus on antanut kipinän vapaaehtoisuuteen. (Peltosalmi 2009)

#### **4.3.1 Selkeät tehtävät ja tietoa niistä**

Vapaaehtoistoiminnasta kiinnostunut tarvitsee tietoa toiminnan mahdollisuuksista. Hän etsii tietoa saadakseen selville, mitä juuri hän voisi tehdä osallistuakseen, tullakseen vapaaehtoiseksi.

Vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneille tulee kertoa mahdollisuuksista.

Vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneen kannalta olisi helpointa, jos tieto selkeistä

tehtävistä löytyisi yhdestä paikasta. Tällä hetkellä tieto osallistumismahdollisuuksista on usein pirstaleista.

Valtakunnallisesti evankelisluterilaiset seurakunnat ovat vastanneet haasteeseen Suurella Sydämellä – Internetsivustolla joka avautui vuonna 2008. Se toimii viidessä eri kaupungissa. Sen kautta voi selata tehtäviä ja ilmoittautua vapaaehtoiseksi muun muassa messuavustajaksi, näkövammaisen iltakävelyseuraksi tai lastenhoitajaksi. (SuurellaSydämellä) Sivusto on seurakuntien ylläpitämä, mutta sinne saavat sopimuksen mukaan laittaa tehtäviä myös kaupungin ja järjestöjen vapaaehtoistoimintaa organisoivat.

Kansalaisareena, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto (STKL) ja terveyden edistämisen keskus (TEKRY) ovat myös luomassa valtakunnallista Internetsivustoa. Sen odotetaan avautuvan vuoden 2009 lopussa, vapaaehtoistoiminnan viikolla. Sielläkin voi tulevaisuudessa ilmoittaa vapaaehtoistehtävistä.

Espoossa ja esimerkiksi Oulussa on päädytty rakentamaan kaupungin vapaaehtoistoiminnan kattavat internetsivut. Sen lisäksi esimerkiksi Espoossa Olarin seurakunnan internetsivuilla löytyy linkki ”Tule mukaan” jonka takaa löytyy lista seurakunnan tehtävistä joihin kaivataan uusia vapaaehtoisia.

Jotkin suurimmista vapaaehtoistoimintaan painottuvista järjestöistä kuten Suomen Punainen Risti (SPR) tiedottaa laajasti mahdollisuuksistaan. Kuitenkaan edes SPR ei jaa konkreettista tietoa juuri vapaaehtoiseksi haluavan asuinalueella tai kunnassa tapahtuvasta toiminnasta kuin satunnaisesti.

Kaupungin organisoimista vapaaehtoistehtävistä on vielä vähemmän tietoa saatavilla kuin seurakuntien ja järjestöjen tarjoamista tehtävistä. Vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneiden pitää itse hankkia tietoa, kaupungin organisoimasta vapaaehtoistoiminnasta.

Kun tehtäviä on paljon, tarjonta on monipuolista. Monenlaisilla ihmisillä on tällöin mahdollisuus osallistua vapaaehtoistoimintaan. Välittäjä – mallin mukaan organisaation tulisi tarjota mahdollisimman monipuolisesti tehtäviä (Eskelinen. et al. 2005). Pienten toimijoiden on kuitenkin hyvä keskittyä muutamiin tehtäviin joiden organisoimiseen resurssit riittävät.

Kun kiinnostava tehtävä on löytynyt, vapaaehtoistoiminnasta kiinnostunut tarvitsee usein vielä rohkaisua, jotta uskoisi omiin voimavaroihinsa ja itseensä. Vaikka kiinnostus on herännyt, kynnys toimintaan lähtemiseksi saattaa tuntua korkealta. Monet pohtivat ”onko minusta vapaaehtoiseksi?” ”mitä minä voisin antaa?”. Organisaatioilta odotetaan matalaa kynnystä, jotta kiinnostunut voi tulla tutustumaan toimintaan. Vapaaehtoistoimintaan rekrytoivien tulee kannustaa ihmistä osallistumaan ja kasvattaa kiinnostuneen luottamusta että hän saa itselleen sopivia vapaaehtoistehtäviä.

## **4.4 Aloitus**

Aloituksella tarkoitan sitä, että vapaaehtoistoiminnasta kiinnostunut on rohkaistunut ottamaan yhteyttä yhteisöön joka vapaaehtoistoimintaa organisoii. Aloitusvaiheessa tapahtuu roolin muutos vapaaehtoiseksi. Seuraavissa kappaleissa käsittelen aloitusvaiheeseen liittyvää perehdytystä ja tehtävistä sopimista vapaaehtoisen kanssa.

### **4.4.1 Haastattelu**

Koska vapaaehtoistoiminnan tulisi aina olla voimaannuttava kokemus, (Harju. et al. 2001: s.91) toimintaan lähtemisestä ei koskaan saisi tulla sellaista oloa ihmiselle, että häntä ei tarvita tai hyväksytä joukkoon. Jokaisella ihmisellä on oikeus kokea auttamisen iloa ja tuntea olevansa tarpeellinen yhteisönsä jäsen (Grönlund 2009). Sen takia kaikille vapaaehtoiseksi haluaville tulisi löytää hänelle sopiva tehtävä.

Vapaaehtoistoimintaan tahtova haastatellaan ja kartoitetaan alustavasti motivaatiota, auttamishalua sekä elämäntilannetta (Harju. et al. 2004: s.91). Haastattelun avulla

vapaaehtoiseksi haluavat on helpompi suunnata heille sopiviin ja heitä miellyttäviin vapaaehtoistehtäviin. Sopivan tehtävän etsiminen jokaiselle vapaaehtoiseksi haluavalle on hyvin pitkälle yksilöitävää räätälin työtä. Viimeistään siinä vaiheessa, kun vapaaehtoiseksi haluava on löytänyt itseään kiinnostavan tehtävän, hänet on hyvä haastatella.

Joissain tehtävissä vapaaehtoisien soveltuvuus tehtävään on tärkeä, koska monet tehtävät asettavat rajoituksia tekijälle. (Harju. et al. 2001: s.91) Vapaaehtoistoimintaa organisoivalla taholla onkin oikeus valita haluamansa ihmiset vapaaehtoistehtäviin. (Harju. et al. 2001: s.91) Esimerkiksi vapaaehtoisena tukihenkilönä toimivan oman elämäntilanteen tulee olla tasapainoinen ja hänen tulee olla hyvä kuuntelija. Jos vapaaehtoisin oma elämäntilanne on hankala, hänellä ei välttämättä riitä voimia toimia toisen ihmisen tukena. Kaikkiin tehtäviin ei erityisiä rajoituksia kuitenkaan ole. Lipaskerääjäksi sopii ihminen joka jaksaa seisoa tarvittavan ajan kahdella jalalla. Haastatteleamalla oikeaan tehtävään löytyy sopiva vapaaehtoinen.

#### **4.4.2 Perehdytys**

Kun vapaaehtoiselle löytyy sopiva tehtävä, hänellä on oikeus saada riittävästi opastusta toimimiseen kyseisessä tehtävässä (Tammisto. et al. 1995: s.70). Perehdytys on tapa tutustuttaa uusi vapaaehtoinen organisaation toimintaan. Perehdyttäminen on myös hyvä keino tukea uutta vapaaehtoista. Perehdytyksen avulla vapaaehtoistoiminnasta saadaan mielekästä ja turvallista kaikille osapuolille.

Kuten aiemmin mainitsin, kaikilla vapaaehtoiseksi haluavilla ei ole etukäteen tietoa siitä mitä vapaaehtoistoiminta tarkoittaa. Ja vaikka uusi vapaaehtoinen olisi toiminut toisissa vapaaehtoistehtävissä, hän ei välttämättä kuitenkaan tiedä uuteen tehtävään liittyviä toimintatapoja. Itselläni on kokemuksia kahdesta melko samantyyppisestä vapaaehtoisesta tukihenkilötoiminnasta. Organisaatioiden toimintatavat ja odotukset minua kohtaan erosivat huomattavasti toisistaan.

Perehdytyksen aikana vapaaehtoisella on mahdollisuus selvittää itselleen omaa motivaatiotansa ja sen merkitystä toimintaan (Sovala 1990: s.26) Epärealistiset odotukset vapaaehtoisuudesta ja vapaaehtoistoiminnasta selviävät kun toiminnan sisältöä ja vapaaehtoisen edellytyksiä käsitellään perehdyttämisen aikana tarkemmin. (Sovala 1990:s. 26) Perehdytyksellä voidaan välttyä pettymyksiltä, innostuksen ennenaikaiselta loppumiselta, liian suurilta tai vääränlaisilta lupauksilta (Sovala 1990 s.26) sekä toimijan että vapaaehtoisen puolelta.

Kouluttaminen on yksi tärkeimmistä tuen muodoista. (Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto 2005) Sovalan (1990) mukaan ”Vapaaehtoisen koulutus on toimintaan perehdyttämistä.” (Sovala 1990: s.27) Perehdytys vapaaehtoisuuteen ja vapaaehtoistehtäviin on tärkeä osa organisoitua vapaaehtoistoimintaa. Perehdytyksen aikana uusi vapaaehtoinen saa tietää toiminnan taustoista ja sen luonteesta. Perehdytyskoulutuksen avulla vapaaehtoinen saa tarvitsemansa tiedot ja taidot voidakseen toimia tehtävässä niin, että se tuo hyvää mieltä niin vapaaehtoiselle kuin muillekin ihmisille.

Perehdytyksen tulee olla kohtuullisen pituinen. Sen pituus riippuu tehtävästä. Jos halutaan kouluttaa vapaaehtoiset perusteellisesti ennen toimintaan ryhtymistä, noin 20–25 tuntia on todettu toimivaksi. (Harju. et al. 2001: s.91) Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton (STKL) vapaaehtoistoiminnan koulutusaineistossa (2005) esitetyn perehdytyskurssin kesto on 16 tuntia. Sopivan mittaisen koulutuksen aikana, vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneet ryhmäytyvät innokkaaksi joukoksi uusia vapaaehtoisia. Liian pitkällä kurssilla ihmiset väsyvät ja keskeyttävät kurssin (Harju. et al. 2001: s.91). Tiivis aikataulu auttaa asioiden ja kokemusten pysymistä muistissa ja kurssissa säilyy jatkuvuuden tuntu. (Harju. et al. 2001: s.91)

Perehdytyskurssilla käsitellään toiminnan periaatteita, vapaaehtoistoiminnan taustaa sekä toimintaan tiiviisti liittyviä asioita, kuten vuorovaikusta ja toisen ihmisen tukemista (Vapaaehtoistoiminnan koulutuskansio 2005: s.5) Kurssilla voidaan auttaa ymmärtämään yksilön ja yhteistoiminnan monimutkaisuutta. (Mattila 2008: s. 38) Perehdytyskoulutus tukee myös omien rajojen löytymistä ja niistä kiinni pitämistä.



(Mattila 2008: s. 38) Toisten kurssilaisten ja kurssin vetäjän kokemuksista opitaan (Sovala 1990: s. 26) jos kurssi on toteutettu osallistavia menetelmiä käyttäen.

Koulutus voi tukea auttamistyön rajojen löytymistä ja niistä kiinni pitämistä. Antamalla tietoa ihmisestä ja ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta voidaan tulevaa työntekijää auttaa ymmärtämään yksilön ja yhteistoiminnan monimutkaisuutta. (Mattila 2008: s.38)

#### **4.4.3 Vapaaehtoisen ja organisaation välinen sopimus**

Kun vapaaehtoiselle on löytynyt sopiva tehtävä ja hän on saanut siihen tarvittavan perehdytyskoulutuksen, on hyvä hetki kirjoittaa vapaaehtoisen kanssa sopimus, johon kirjataan yhdessä ne tehtävät joita vapaaehtoinen on tullut yhteisöön tekemään.

Selkeä sopimus tukee uutta vapaaehtoista. (Harju. et al. 2001: s.91) Monissa hyvin organisoiduissa vapaaehtoistoiminnoissa vapaaehtoisen ja organisaation välillä kirjoitetaan sopimus johon kirjataan mitä vapaaehtoiselta odotetaan ja mihin hän sitoutuu. Sopimukseen on hyvä kirjata myös sitoutumisen pituus. Sopimuksen pohjana voi hyvin käyttää tehtäväkuvausta joka on tehty ennen rekrytoinnin aloittamista.

Kirjatun sopimuksen avulla vapaaehtoinen tietää mihin hän on sitoutunut ja mitä häneltä odotetaan. Hänen on myös helpompi kysyä asioita joita hän ei tiedä, kun hän tietää mitä hänen tulisi tietää. Usein sopimusta on hyvä tarkistaa toiminnan kuluessa.

Organisaatioiden on hyvä muistaa, että sopimuksella ei ole laillista merkitystä, vaan se toimii enemmänkin moraalisen velvoitteena. (Harju. et al. 2001: s.91)

#### **4.4.4 Uuden tukena toinen vapaaehtoinen**

Toimintaa aloittaessa vapaaehtoisella on hyvä olla tukena toinen vapaaehtoinen tai kokonainen joukkio vapaaehtoisia. Kun uusi vapaaehtoinen ei jää tunne jäävänsä yksin tehtävän kanssa, hän ei joudu ottamaan tahtomattaan liian suurta vastuuta. Vertaistukija on rinnalla uudelle vapaaehtoiselle joka ei vielä tunne toimintatapoja. Parhaita

vertaistukijoita ovat kokeneet vapaaehtoiset, mutta myös kahden uuden vapaaehtoisen yhdessä toimimiseen kannustaminen on yksi tuen muoto. Organisaation käyttäessä kokeneita vapaaehtoisia vertaistukijoita, tulee varmistaa että he ovat motivoituneita ja ajan tasalla tehtävistä ja niiden edellytyksistä. Kokeneen vertaistukijan on myös hyvä osata kertoa organisaatiosta jossa vapaaehtoinen toimii.

## **4.5 Toiminnan aikana**

Tullessaan tutuksi yhteisön kanssa, vapaaehtoisen tuen tarve muuttuu alkuvaiheesta. Toiminnan aikana tukea jaksamiseen tuovat virkistys, positiivinen palaute ja vapaaehtoisen kiittäminen. Toisenlaisia tapoja tukea ovat mm. vapaaehtoisten säännölliset tapaamiset, jatkokoulutukset, ja työnohjaus. Koska vapaaehtoiset ovat yksilöllisiä, myös heidän tarvitsemansa tuki on yksilöllistä. Myös tehtävien pituus määrittelee millaista tukea vapaaehtoinen tarvitsee. Satunnainen lipaskerääjä ei tarvitse samanlaista tukea kuin pitkäkestoisessa, vaativassa vapaaehtoistehtävässä toimiva.

### **4.5.1 Yhteyshenkilö**

Toiminnan aikana on ensiarvoisen tärkeää, että vapaaehtoisella on nimetty yhteyshenkilö. Kun vaikeisiin tilanteisiin ei tarvitse jäädä yksin, vaan niihin saa ohjaajan tuen, vapaaehtoisen itsetuntemus ja turvallisuuden tunne pysyvät hyvällä mallilla. (Harju. et al. 2001: s. 92) Esimerkiksi tukihenkilötoiminnassa on erityisen tärkeää että vapaaehtoisella on olemassa organisaatiossa yhteyshenkilö joka voi tarvittaessa puuttua hankaliin tilanteisiin. Vapaaehtoinen voi joutua tehtävässä toimiessaan kriisiin, jos esimerkiksi tuettava soittaa tuettavalle ilmoittaakseen tekevän itsemurhan. Mahdollinen työnohjausryhmä kokoontuu harvoin, joten sen antama tuki ei riitä akuuteissa tilanteissa, kuten kriiseissä joihin on saatava pikaista apua. (Lahtinen 2003: s.42)

Pirkko Lahtisen mukaan paras auttaja on joustava tukija jota tuetaan suojaamaan omaa persoonaansa ja asettamaan rajat sekä omalle jaksamiselle että auttamiselle. (Lahtinen 2003: s. 49) Toiminnan aikana rajojen pitämisessä tarvitaan myös tukea toisilta

ihmisiltä (Lahtinen 2003: s. 49), yleensä sellaiselta joka organisaation puolelta vastaa vapaaehtoistoiminnasta. Vapaaehtoisten työnohjaus on toinen keino auttaa vapaaehtoisia rajojen pitämisessä. Työnohjauksen järjestäminen on vapaaehtoistoimintaa organisoivan vastuulla.

Vapaaehtoisen pysyminen toiminnassa edellyttää, että vapaaehtoinen kokee toiminnan mielekkääksi ja saa toteuttaa itseään ja nähdä toiminnan seuraukset.

(Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto 2005: s.45) Toiminnan mielekkyys, omat vaikutusmahdollisuudet toiminnan kehittämiseen ja sisältöön, vuorovaikutus ja yhteisöllisyys pitävät yllä motivaatiota. Liian tiukasti määritellyssä vapaaehtoistoiminnassa vapaaehtoisuus kuihtuu pois.(Nerelli 1987)

Innostuneestikin alkanut toiminta voi olla puuduttavaa, merkityksettömän tuntuista tai epämiellyttävää (Mattila 2008: s. 90) jos tehtävät tuntuvat ylivoimaisilta tai liian helpoilta. Vapaaehtoinen joka on hänelle sopivassa tehtävässä ja saa siihen tarvitsemansa tuen kokee toiminnan mielekkääksi.

#### **4.5.2 Palaute**

Jokainen vapaaehtoinen ansaitsee ja tarvitsee tehtävästä riippumatta kiitosta ja positiivista palautetta. Vapaaehtoisesti aikaansa ja osallistumistaan antavia ei koskaan voi kiittää liikaa. Arkinen, spontaani ja positiivinen palaute on positiivisen ilmapiirin kannalta tärkeää. (Yeung) Sekä organisaatio että muut vapaaehtoiset voivat tukea ja kannustaa yksittäistä vapaaehtoista.

Yhteisön muuhun toimintaan osallistaminen ovat yksi tapa kiittää vapaaehtoisia ja tuoda iloa. Vapaaehtoisia ei tulisi eristää muusta toiminnasta, vaan heillä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omalta osaltaan organisaation toimintaan.

Vapaaehtoisuutta ei voi kasvattaa ”putkessa”. Liian ahtaissa rajoissa ja epäluottamuksen ilmapiirissä se kuihtuu ja lakastuu pois. (Nerelli 1987: s. 16) Kokeneilla vapaaehtoisilla on kerääntynyt paljon tietoa ja taitoa vapaaehtoistoiminnasta. Heidät on hyvä saada mukaan päätöksentekoon.

### 4.5.3 Vertaistuki

Tämän lisäksi vapaaehtoisten keskinäinen vuorovaikutus on tärkeää. Toimijan on hyvä tukea vapaaehtoisten yhdessä oloa sekä vapaaehtoistoiminnassa että sen ulkopuolella. (Yeung 2005: s.32) Monet lähtevät vapaaehtoistoimintaan koska he tuntevat itsensä yksinäiseksi. Heille on erityisen tärkeää saada olla yhteydessä muihin vapaaehtoiisiin ja tuntea kuuluvansa joukkoon. Kaikille vapaaehtoisille on hyvä tavata muita saman asian parissa toimivia. Vapaaehtoisten keskinäisissä foorumeissa voidaan yhdessä ideoida miten vapaaehtoistehtävät voivat kehittyä motivaation ja tarpeiden muuttuessa. (Yeung 2005: s.32) Samalla uudet vapaaehtoiset oppivat konkareilta.

Vapaaehtoisten keskinäisissä tapaamisissa voidaan luonnollisesti käsitellä vapaaehtoistoiminnassa kohdattuja asioita. Vapaaehtoiset voivat ryhmissä keskustella kokemuksistaan ja jakaa hyväksi kokemiaan ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin. (Yeung 2005: s.32) Vapaaehtoisten virkistykset, jatkokoulutukset, joissain tehtävissä työnohjaus ovat tilanteita joissa vapaaehtoiset tapaavat toisiaan.

Toiminnan tulisi jo lähtökohdiltaan perustua vapaaehtoisten keskinäiseen ja toimijan väliseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutus organisaation ja vapaaehtoisen välillä tulee olla luontevaa ja jatkuvaa, jotta vapaaehtoisen tarpeet ja ongelmakohdat tulevat esiin. Etenkin pitkäkestoisissa ja vaativissa tehtävissä vapaaehtoiset tarvitsevat tukea muilta vapaaehtoisilta ja toimintaa organisoivalta taholta.

Monet hyväntahtoiset ihmiset tukevat apua tarvitsevia niin paljon että itse väsyvät. Vaativissa vapaaehtoistehtävissä ilman tukea jääneen vapaaehtoisen motivaatio hiipuu. ”Motivaatio loppuu muun muassa silloin, jos ihminen väsy liikaa. Mikä tahansa työ [vapaaehtoistehtävä] muuttuu pakonomaiseksi suorittamiseksi, kun joutuu pitkään työskentelemään [toimimaan] voimiensa äärirajoilla ja ylikin”. (Mattila 2008: s.90)

Vapaaehtoista lähellä oleva yhteyshenkilö pystyy parhaiten toimimaan organisaation ja vapaaehtoisen välisen vuorovaikutuksen mahdollistajajana.. Hän voi suunnitella jatkokoulutuksien aiheet vapaaehtoisten tarpeiden mukaisesti, huomioida väsymyksen

vapaaehtoisessa ja osaa ehdottaa taukoa tai kantaa vastuun sellaisista asioista jotka eivät kuulu yksittäisen vapaaehtoisen vastuulle. Yhteyshenkilö myös organisoii vapaaehtoisten keskinäisiä tapaamisia.

#### **4.5.4 Jatkokoulutus**

Jatkokoulutuksen tehtävänä on syventää vapaaehtoisen tietoja ja taitoja. (Harju. et al. 2001: s.91) Jatkokoulutuksenkaan tehtävänä ei ole tehdä vapaaehtoisista ammattilaisia, vaan tuoda lisää tietoa vapaaehtoisille heille tarpeellisista asioista. Esimerkiksi pyörätuolin työntämistä, tai muita toiminnan kannalta konkreettisia asioita voidaan käsitellä jatkokoulutuksen muodossa. (Harju. et al. 2001: s.91)

Yksi tärkeimmistä jatkokoulutuksen aiheista vapaaehtoisen kannalta on oma jaksaminen ja rajojen vetäminen. (Harju. et al. 2001: s.91) Mielestäni keskustelun herättäminen ja koulutus vapaaehtoisen omasta jaksamisesta ja rajojen vetämisestä on toimintaa organisoivan tahon tärkein velvollisuus. Usein vapaaehtoinen ryhtyy ajan mittaan antamaan itsestään enemmän ja enemmän. Nähdessään avun tarpeen, vapaaehtoisen on vaikea monesti kieltäytyä auttamasta. Se kuitenkin pidemmän päälle aiheuttaa väsymystä ja hämmennystä vapaaehtoisessa.

#### **4.5.5 Työnohjaus**

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työhön kuuluu olennaisena osana työnohjaus. Sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoisilla on usein samanlainen tarve purkaa toiminnassa syntyneitä tilanteita työnohjauksessa tai toiminnasta vastaavan yhteyshenkilön kanssa. Työnohjaus tukee vapaaehtoisia (Yeung 2005: s.32). Vapaaehtoisen kannalta on tärkeää että työnohjaajalla tulisi olla erityistietämystä vapaaehtoistoiminnasta, sen peruserätyksistä ja edellytyksistä, koska ne eroavat merkittävästi ammattityöstä. (Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto 2005: s. 45)

Työnohjauksen järjestäminen on haasteellista, koska vapaaehtoisia on paljon ja resursseja vähän. Eniten työnohjausta tarvitsevat vaativassa ja kuormittavissa tehtävissä, kuten tuki- ja ystävätoiminnassa toimivat vapaaehtoiset. (Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto 2005: s.45)

Tärkeää työnohjauksessa on purkaa vapaaehtoisten kokemuksia ja huolenaiheita. Työnohjaus on paikka jossa voi tunnistaa ne tilanteet joihin vapaaehtoisen kyvyt ja taidot eivät riitä, sekä saada tukea ja kannustusta niiden käsittelemiseksi ja ratkaisemiseksi. Vapaaehtoisen voimien ehtyessä on hyvä tarkentaa tehtäviä selkeämmiksi ja rajata niitä, jotta motivaatio ja mielekkyys tehtävässä säilyisivät. Ajankäyttöön tai tehtäviin muutoin liittyviä asioita on myös hyvä pohtia. Tärkeää on myös vapaaehtoisten välisen yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistaminen ja vapaaehtoisten identiteetin kehittäminen. (Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto 2005: s.45)

## **4.6 Lopettaessa**

Elämäntilanteet muuttuvat ja jossain vaiheessa tulee hetki jolloin vapaaehtoistoiminta jää taka-alalle ihmisen elämässä. Perheenisäys, uusi työpaikka, henkilökohtainen menetys tai ikääntyminen on mahdollisia syitä jättäytyä pois vapaaehtoistoiminnasta. Toisenlainen syy on vapaaehtoisen väsymys. Liian haastava tehtävä liian vähällä tuella, väsyttää niin työntekijän kuin vapaaehtoisenkin.

Aina vapaaehtoistoiminnan lopettaminen ei ole helppoa vapaaehtoiselle. Pitkään jatkuneessa vapaaehtoisessa tuki- tai ystäväsuhhteessa vapaaehtoisen auttamisen ja oikean ystävyuden raja on saattanut hämärtyä. Tällöin vapaaehtoinen saattaa haluta lopettaa toiminnan, mutta kokee ettei voi jättäytyä siitä pois.

Jos vapaaehtoinen kokee toimineensa mielekkäässä tehtävässä ja saaneensa tarpeeksi tukea toiminnan aikana, hän ilmoittaa yhteyshenkilölle aikomuksestaan jäädä pois toiminnasta. Ilmoittaminen pois jäämisestä kuuluu myös vapaaehtoisen velvollisuuksiin. (Tammisto. et al. 1995: s. 70)

Tällöin on viimeinen hetki toimintaa organisoivan tahon yrittää tukea vapaaehtoista. Väsyneen ja ilman tukea jääneen vapaaehtoisen perusasiat on saatava kuntoon. Vapaaehtoisen kanssa pitää keskustella tehtävien vaativuudesta sekä tarkastella vapaaehtoistoiminnan ilmapiiriä ja parantaa sitä jos se on mahdollista. Vapaaehtoiselle on tärkeää saada lupa kaikenlaisille tunteille ja rohkeasti tarkastella asian kaikkia puolia. (Mattila 2008: s.91)

Jos vapaaehtoinen kokee, ettei hän voi jättää toimintaa, organisoivalla taholla, eli käytännössä useimmiten tehtävän yhteyshenkilöllä, on tämänkaltaisessa tilanteessa tehtävänä tukea sekä auttajaa että autettavaa suhteen päättämisessä. Kummankaan osapuolen ei tule kokea tilannetta ylivoimaisen vaikeana. (Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto 2005: s.11)

Henkilökohtaisen elämän haasteiden väistyessä tai muutostilanteiden tasaannuttua, tai saadessaan tarvitsemaansa tukea yhteisöltä, innostus ja motivaatio palautuvat joskus itsestään. Toisinaan vapaaehtoinen joutuu näkemään vaivaa sen eteen. (Mattila 2008: s.91)

Joskus joutuu toteamaan sen, ettei motivaatio enää palaa, vaan oma tehtävä löytyy jostakin muualta. (Mattila 2008: s.91) Tällöin vapaaehtoisesta vastannut yhteisö voi tuoda esiin muiden yhteisöjen muun tyyppistä vapaaehtoistoimintaa. Niistä saattaisi löytyä vapaaehtoisen tilanteeseen sopivaa toimintaa, eikä vapaaehtoisuutta tarvitsisi jättää kokonaan elämästä pois.

## 5 TUTKIMUKSESTA

Tässä kappaleessa kuvaan sitä, miten espoolaisten vapaaehtoistoimintaa organisoivien yhteisöjen tuen tarjoamista kartoitettiin.

Kun aiemmin kuvaamani vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke Santra aloitti maaliskuun 2008 lopussa, siltä toivottiin ratkaisuja mm. rekrytointiin, vapaaehtoisten tukemiseen, vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen, arvostuksen ja näkyvyyden lisäämiseen, yhdenmukaisen vapaaehtoistoiminnan luomiseen Espoon alueelle ja vapaaehtoistoiminnan tiedotuksen kehittämistä. Kehittämishanketta varten haluttiin kartoittaa sitä tilannetta, josta lähdettiin liikkeelle. Näin on helpompi tietää mitä tulisi kehittää ja mikä olisi hankkeen tavoite.

Heti hankkeen alussa, hanketyöntekijät ryhtyivät hankesuunnitelman mukaisesti luomaan kartoitusta, jonka avulla haluttiin käsitys kaupungin alueella tapahtuvan vapaaehtoistoiminnan tilanteesta, sen sisällöistä ja toimintamuodoista.

### **5.1 Kohderyhmä**

Kohteena olivat sekä Espoon kaupungin, Espoossa toimivien järjestöjen että Espoon seurakuntien vapaaehtoistoiminta. Vastaajiksi pyrittiin saamaan mahdollisimman kattavasti Espoolaisia vapaaehtoistoimintaa organisoivia tahoja, joilla oli vapaaehtoistojia sosiaali- ja terveyssektorilla. Aikaisemmin vastaavanlaista kartoitusta ei ollut tehty.

Kaupungin, seurakunnan ja järjestöjen edustajista koottu Santra -hankkeen kenttätöryhmä päätti yhteistyössä oman taustaorganisaationsa ja kenttäröhmän kanssa kenelle kysely tulisi lähettää.

Seurakuntien osalta päädyttiin rajaamaan kyselyn kohderyhmä diakoniatyöhön. Järjestöjen kohdalla kysely lähetettiin kaikille Espoon Järjestöjen Yhteisö ry:n



jäsenjärjestöille (heinäkuun 2008 tilanteen mukaan) sekä muille järjestöille joilla tiesimme olevan vapaaehtoistoimintaa. Järjestöjä etsittiin mm. Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen avustushakemukset 2008 -listauksesta. Kaupungin osalta tehtävä oli haastavampi, sillä siellä vapaaehtoistoiminta on erityisen hajanaista ja toimijat eivät välttämättä tiedä toisistaan.

Kyselyn lähetekirjeessä mainittiin, että lomaketta voi välittää muille toimijoille joilla tietää olevan vapaaehtoistoimintaa. Lähetimme kyselyä myös sellaisille tahoille joilla emme varmasti tieneet olevan vapaaehtoistoimintaa, mutta koska halusimme kartoittaa mahdollisimman kattavasti toimijoita, päädyimme tällaiseen ratkaisuun. Näin ollen on mahdotonta tietää tarkalleen kuinka moni kohderyhmään kuuluvista siihen loppujen lopuksi vastasi.

## **5.2 Tutkimusmetodi**

Koska vastaajiksi toivottiin suurta joukkoa, jouduimme luopumaan haastattelututkimuksesta joka muuten olisi. sopinut vapaaehtoistoiminnan monimuotoisuuden kartoittamiseen hyvin. Kartoitusta päätettiin tehdä kyselylomakkeena. Arvelimme sen olevan nopein ja tehokkain ratkaisu suuren vastaajamäärän tavoittamiseen.

Kyselystä haluttiin mahdollisimman helposti täytettävä ja yksinkertainen. Sen tuli olla sellainen, että se olisi mahdollista täyttää muun työn ohessa kiireisenä työpäivänä. Sen takia päädyimme kyselylomakkeeseen jossa oli määritelty vastausvaihtoehdot valmiiksi. Lisäsimme moneen kohtaan avoimen vaihtoehdon koska tiedostimme, että valmiit vaihtoehdot eivät tulisi soveltumaan jokaisen vastaajan vapaaehtoistoiminnan kuvaamiseen. Kirjoitimme kyselyn täyttöohjeisiin, että vastaaja saisi valita useamman vaihtoehdon niin halutessaan. Näin kuvittelimme saavamme paremman kuvan todellisuudesta.

Toivoimme keräävämmme kyselyllä tietoa jota voisimme käyttää hankkeessa apuna. Kysymyksien laatijoina toimivat Santra -hankkeen työntekijät. Valmiita malleja ei ollut.

Ideota kysymyksiksi haettiin muista kyselyistä joita löysimme. Suurimpana apuna toimi Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton järjestökysely jossa tarkastellaan järjestöjen toimintaa. Muun muassa näitä kysymyksiä kehitettiin Santra – hankkeen tavoitteita silmällä pitäen. Kartoituksen aihealueita käsiteltiin hankkeen työryhmän ensimmäisessä tapaamisessa 9.5.2008. (Liite 1.) Toinen toisiltamme peilaten saimme aikaan kattavan kartoituksen jossa oli useampi sata kysymystä. Karsimme rankalla kädellä kysymyksiä ja yhdistelimme niitä kokonaisuuksiksi.

Tuntui että pitkään toimistossa istuttuamme emme osanneet enää tehdä käytännönläheisiä kysymyksiä joihin vapaaehtoistoimintaa organisoivat osaisivat vastata. Vapaaehtoistoimintaa 20 vuotta koordinoanut ihminen auttoi meitä kysymysten kanssa. Myös tilastokeskuksen tutkija, sosiologian dosentti kävi kysymykset läpi ja toi uusia seikkoja esille muun muassa kysymyksenasettelusta. Santra -hankkeen kenttäryhmä sai kyselystä versioita kommentoitavaksi sähköpostin välityksellä. Kenttäryhmä myös testasi kyselyn täyttämällä sen 13.6.2008 kenttäryhmän kokouksessa. Koska kenttäryhmä koostui monenlaisista toimijoista, uskoimme testikokeen saamaan palautteeseen ja oletimme kyselyn olevan hyvä.

Laajassa kartoituksessa selvitettiin vapaaehtoistoiminnan tilaa Espoolaisten vapaaehtoistoimintaa järjestävien tahojen näkökulmasta. Kyselyyn valikoituivat seuraavat aihealueet: vastaajan tiedot, toiminnan perustiedot, talous, vapaaehtoisten vakuuttaminen, rekrytointi ja uudet vapaaehtoiset, vapaaehtoisten tukeminen, vapaaehtoistoiminnan kehittäminen sekä tietoa toiminnan kohderyhmästä. Kysymyksiä esitettiin yhteistyökumppaneista, budjetista, vapaaehtoisten vakuuttamisesta, toiminnan perustiedoista, kiinnostuksesta kehittää vapaaehtoistoimintaa. vapaaehtoisten määrästä, iästä, tarpeesta ja arvostuksesta.

Tavoitteena oli saada kysely web-pohjaiseksi, mutta tästä luovuttiin resurssien takia. Päädyimme tekemään tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmalla täytettävän kyselyn sekä toisena vaihtoehtona paperikyselyn. Paperista versiota lähetimme niille toimijoille, joiden sähköpostiosoitetta meillä ei ollut tiedossa. Tekstinkäsittelyohjelmalla

lähettävän kyselyn pystyi lähettämään sähköpostin liitetiedostona, mikä helpotti kyselyn välittämistä ja mahdollisti sen laajan levityksen.

Me Santra -hankkeen työntekijät lähettimme kyselyn ensimmäisen kerran 3.7.2009. Kyselystä lähetettiin sähköpostitse kaksi muistutusta (15.8.2008 ja 8.9.2008) niille tahoille, joille me olimme kartoituksen välittäneet. Kyselyn vastausten viimeinen eräpäivä oli 15.9.2008. Santra – hankkeen työntekijät lähettivät täytettävän lomakkeen heinä- ja elokuun aikana 183 osoitteeseen.

### **5.3 Vastaajat**

25 kartoituksen vastaanottajaa ottivat meihin yhteyttä ilmoittaakseen, että he eivät koe kuuluvansa kartoituksen kohderyhmään. Todennäköisesti kohderyhmään kuulumattomia saattoi olla enemmänkin.

Määräpäivään 15.9.2008 mennessä täytetyn kartoituksen palautti 50 toimijaa. 38 järjestöistä, kolme (3) seurakunnalta ja neljä (4) vastaajaa kaupungilta. Viisi vastanneista kertoivat toimintansa olevan jotain muuta kuin edellä mainitut. Kaksi kartoitukseen vastaajaa jätti vastaamatta kysyttäessä taustatahoa.

Kartoituksen lähetekirjeessä pyydettiin, että kyselyn täyttäisi se henkilö, joka vastaa vapaaehtoistoiminnasta käytännön tasolla. Vastaajia kertoivat olevansa muun muassa vapaaehtoistoiminnasta vastaavia, ohjaajia tai yhteyshenkilöitä (26), vapaaehtoisia (10), järjestöjen hallitusten jäseniä (17) sekä lisäksi yksittäisiä toiminnanjohtajia, yhdistysten puheenjohtajia ja sihteereitä, projektikoordinaattoreita, projektisihteereitä, järjestösihteereitä, tiedottajia, vertaistukiryhmän vetäjiä, valtakunnallisen liiton Espoon yhteyshenkilöitä, palvelujaoston jäseniä sekä järjestöpäälliköitä. Kysymykseen vastanneista 11 toimi vähintään kahdessa eri roolissa. (21 vastausta)

### **5.4 Tukemisen kartoittaminen**

Koska opinnäytetyöni käsittelee vapaaehtoisten tukemista, käsittelen tässä työssä vain sitä osaa kyselystä, jossa käsiteltiin vapaaehtoisten tukemiseen liittyviä aiheita.

Rajanveto tukemista käsittelevien ja muiden kysymysten välillä oli haastavaa. Vaikka kyselyssä oli oma otsikkonsa vapaaehtoisten tukemiselle, monet asiat vaikuttavat vapaaehtoisten tukemiseen. Jos vapaaehtoistoiminnalle ei esimerkiksi ole varattu omaa budjettia, se herättää kysymyksen voivatko vapaaehtoiset saada kaiken sen tuen mitä he tarvitsevat.

Valitsin Santra – hankkeen kartoituksesta ne kysymykset, jotka olivat kaikkein olennaisimpia vapaaehtoisten tukemisen kannalta. Tulen käyttämään niitä tutkimukseni empiirisenä materiaalina. Vapaaehtoisille suunnattua tukea kartoitettiin seuraavien kysymysten avulla:

38. Järjestetäänkö vapaaehtoisillenne säännöllistä työnohjausta?
39. Onko teillä kirjalliset työnkuvat vapaaehtoistehtävistänne?
40. Teettekö vapaaehtoisten kanssa henkilökohtaisen kirjallisen sopimuksen (mitä tehdään ja kuinka usein)?
41. Onko vapaaehtoisillanne mahdollisuus ottaa helposti yhteyttä yhteyshenkilöön?
42. Selvitättekö vapaaehtoistenne motivaatiota sekä toiminnassa jaksamista?
43. Järjestetäänkö vapaaehtoisillenne virkistystoimintaa? Millaista?
44. Järjestetäänkö vapaaehtoisillenne lisäkoulutusta?
45. Onko vapaaehtoisillanne sovittu aika, jonka ajaksi he ovat sitoutuneet toimintaan (esim. yksi kausi)?

Lisäksi päädyin ottamaan tähän tutkimukseen mukaan myös seuraavat kysymykset:

28. Järjestetäänkö uusille vapaaehtoisille peruskoulutusta?

## 6 TULOKSET

Tässä osassa käyn läpi ne kyselyn vastaukset jotka liittyvät vapaaehtoisten tukemiseen. Olen jakanut vastaukset samalla tavalla osiin, kuin teoriaosan helpottaakseni teorian ja käytännön vertailua. Kaikki edellä käsittelemäni aiheet eivät olleet kartoituksessa mukana kysymyksinä, koska kartoitus käsitteli paljon muutakin kuin tukemista.

### 6.1 *Kiinnostuessa*

Toiminnasta kiinnostuneiden kyselyihin vastaa joukko yhtä erilaisia ihmisiä kuin kartoitukseenkin vastasi. 21 vastaajista, eli noin puolella toimijoista on nimetty yhteyshenkilö kiinnostuneiden yhteydenottoja varten.

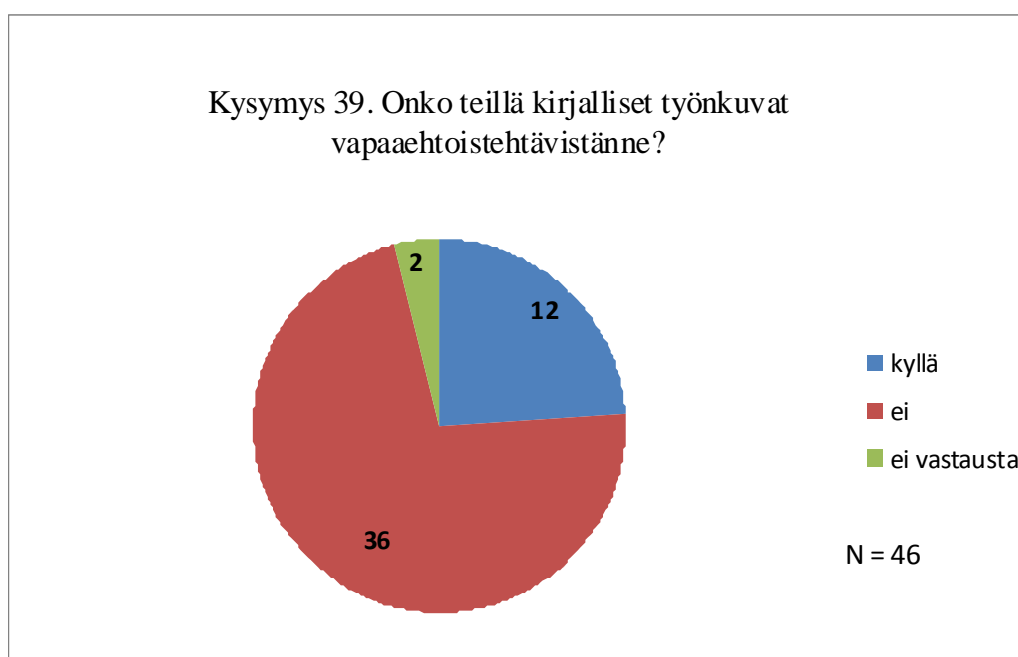
Yhdistyksissä yleisimmin kiinnostuneiden kyselyihin vastaavat puheenjohtajat (10 mainintaa) ja järjestö-, pää-, projekti-, tai toimistosihteerit (11 mainintaa). Se, että yhteisöstä on nimetty henkilö kyselyille, saattaa merkitä sitä, että vapaaehtoisten kyselyihin vastaamista on mietitty etukäteen. Valitettavasti kysymyksen asettelu ei kuitenkaan anna tästä varmuutta.

Kuten Henrietta Grönlund on maininnut, vapaaehtoistoiminnasta vastaa jo joukko palkattuja henkilöitä. Kartoituksen otoksessa heitä oli kuusi. Seurakunnissa ammattilaisina toimivat diakonit, joiden tehtäviin uusien vapaaehtoisten vastaanottaminen kuuluu.

Seurakunnalla vapaaehtoisetkin saatavat olla tässä tehtävässä. Myös muilla toimijoilla toiminnassa olevat vapaaehtoiset vastaavat kiinnostuneille. Useissa järjestöissä palkattua henkilökuntaa ei ole, joten tulos on luonnollinen.

Kolmella toimijalla yhteyttä voi ottaa kehen tahansa toiminnassa mukana olevaan.

Jos yhteyshenkilöitä on useampi, se saattaa kertoa ainakin kahdesta asiasta. Se voi tarkoittaa, ettei uusien vapaaehtoisten vastaanottamista ole suunniteltu, jolloin heidän tarjoamaansa apua voi olla hankala ottaa vastaan. Toisaalta se voi kertoa myös siitä, että vapaaehtoiset otetaan avosylin vastaan. Yhteyshenkilöitä voi olla myös useampi, riippuen siitä millaisesta vapaaehtoistehtävästä on kyse. Järjestöjen puheenjohtajien tiedot vastaavat parhaiten, jos vapaaehtoistoiminnasta kiinnostunut on halukas ryhtymään järjestöaktiiviksi. Jos taas hän on kiinnostunut toisentyyppisistä tehtävistä, esim. tukihenkilönä toimimisesta, saattaa yhteisöstä löytyä toinen yhteyshenkilö jolla voi olla paremmin tietoa toimintamahdollisuuksista.



**Kuvio 3. Kirjalliset työnkuvat vapaaehtoistehtävistä**

Tosin kartoituksen perusteella vaikuttaa siltä, ettei yhteisön vapaaehtoistoimintaa ole suunniteltu käytännön tasolla kovinkaan tarkasti, ainakaan luomalla vapaaehtoistehtävistä kirjallisia työnkuvia. Kartoitukseen vastanneista vain vajaalla kolmasosalla, eli 12 toimijalla on kirjoitettuna tehtävänkuvat eri vapaaehtoistehtävistä. Huomattavan suurella osalla, 36 vastaajista vapaaehtoistehtäviä ei ole kirjattu. Kaksi vastaajista jätti vastaamatta tähän kysymykseen. (kuvio 3)

Syy tehtäväkuvien puutteeseen saattaa löytyä siitä, että suurin osa kyselyyn vastanneista on järjestöjen edustajia. Yhdistyksissä toimintaa suunnittelevat ovat usein vapaaehtoisia joilla on mahdollisuus käyttää aikaa vain hyvin rajallisesti. Useissa pienissä yhdistyksissä he hakevat toiminnan rahoituksen, toteuttavat sen pienellä aktiivisten vapaaehtoisten porukalla (johon heidän lisäksi saattaa kuulua muutama muu ihminen) ja raportoivat tekemisistään. Energiaa tehtäväkuvien kirjoittamiseen ja uusien vapaaehtoisten vastaanottamiseen ei välttämättä löydy.

Tämä saattaa olla osatekijä siihen, että vapaaehtoisia ei tule mukaan. Jos etukäteen ei ole mietitty mihin tehtävään vapaaehtoista tarvitaan, uuden ja kokemattoman vapaaehtoisen on vaikea lähteä mukaan toimintaan. Hän ei tiedä millaiseen tehtävään häntä kaivataan. Enää vapaaehtoiset eivät lähde epäselvään toimintaan. Ajan henki, kiire ja tavoiteorientoitunut elämä edellyttää, että tehtäviä tarjotaan vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneille kuin tarjottimella.

## **6.2 Aloittaessa**

Selkeän tehtäväkuvan lisäksi vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneet tarvitsevat perehdytystä tehtävään. Hieman yli puolet kyselyyn vastanneista järjestää sitä vapaaehtoisilleen jonkinlaisen perehdytyskoulutuksen muodossa (kuvio 4). Yhdeksällä toimijalla koulutus oli suunnitteilla. Näin ollen kolme neljästä toimijasta tarjoaa nyt tai lähitulevaisuudessa perehdytyskoulutusta vapaaehtoisilleen.

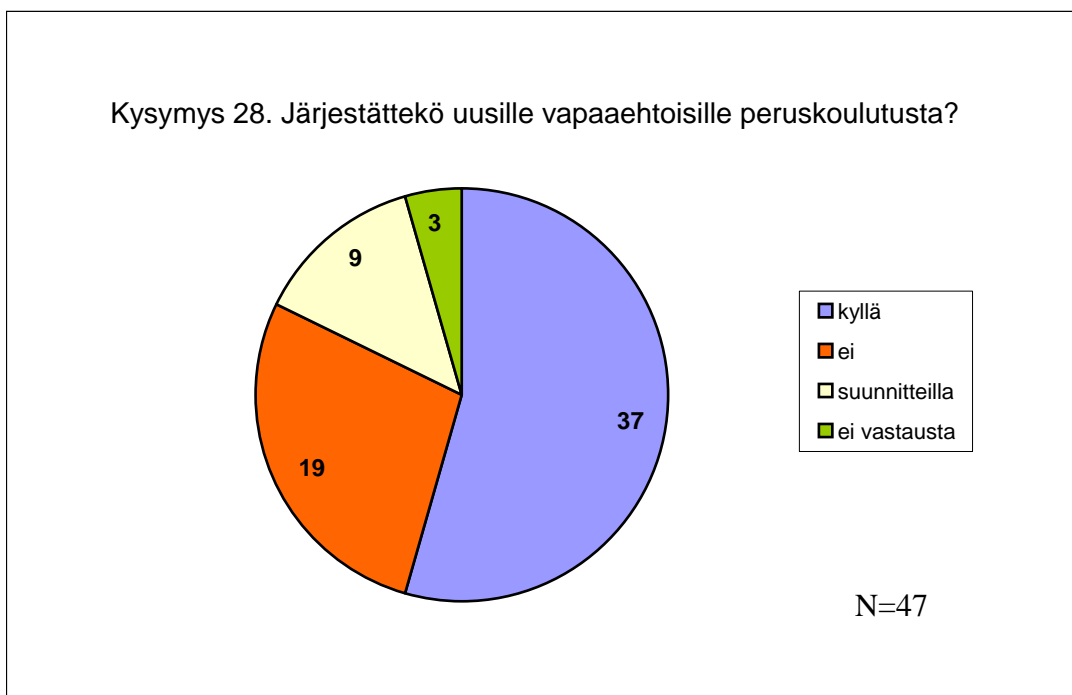
Yhteisö tai sen taustataho (liitto, piiri tms.) järjestää koulutusta keskimäärin yhdestä kolmeen kertaan vuodessa. 10 yhteisössä koulutusta tarjotaan kerran vuodessa.

Kursseja ei ole perusteltua järjestää nykyisellä tavalla useammin. Osallistujamäärät ovat pieniä (taulukko 2) ja kurssin käyneistäkään kaikki eivät jää vapaaehtoisiksi. Yhdeksän yhteisön toimintaan jää vähintään puolet tai suurin osa kurssin käyneistä. Seitsemän vastaajista kertoi kaikkien koulutettujen jäävän mukaan toimintaan. Neljän yhteisön kurssien jälkeen toiminnassa jatkaa alle puolet. Yksi vastaajista kuvasi tilannetta näin:

*“Ongelmaksi on tullut se, että noin puolet kurssilaisista tulee koulutukseen, jota hyödyntää etupäässä työssään perhevapaiden jälkeen (halpaa, työnantaja ei maksa). Tämä on tapahtunut vertaisuuden ja myötäelämisen kustannuksella ja tätä uudistetaan nyt voimakkaasi. “*

Kysymys (27.6), 19 vastaajaa.

Hyväksi koettu keino tämän ongelman ehkäisemiseksi, on haastatella kurssille ilmoittautunut. Näin toimii jo 18 vastaajista. 14 toimijan perehdytyskoulutukseen ei



**Kuvio 4 Perehdytyskoulutuksen järjestäminen Espoossa toimiville vapaaehtoisille**

vapaaehtoiseksi haluavia haastatella. Kaksi vastaajaa jätti vastaamatta kysymykseen. (32 vastaajaa)

**Taulukko 2. Perehdytyskoulutuksen keskimääräiset osallistujamäärät**

koulutuksen osallistujamäärä	vastaajien lukumäärä	%
1-10	14	67
11-20	5	24
21-	2	10
<b>Yhteensä</b>	<b>21</b>	<b>100 %</b>



Monet yhteisöt suosittelivat käymään perehdytyskoulutuksen ennen toimintaan ryhtymistä, mutta ehkä sen takia koska kurssia järjestetään harvoin, 27 vastasi, että vapaaehtoiseksi voi ryhtyä vaikka kurssia ei olisi käyty etukäteen. Yhdeksän yhteisöä edellytti, että kurssi on käyty ennen toiminnan aloittamista. (kysymys 27.4, 36 vastausta) Ihminen, joka haluaisi tulla tietyn yhteisön vapaaehtoiseksi, voi näin ollen joutua odottamaan jopa vuoden päästäkseen vapaaehtoiseksi.

Perehdytyskoulutuksen kesto vaihteli yhteisöstä ja tehtävästä riippuen puolesta tunnista 50 tuntiin. Yli puolet kysymykseen vastanneista (14 vastaajaa) kertoi perehdytyskoulutuksen kestävän alle 10 tuntia. 11 vastaajan perehdytyskurssi oli yli 10 tunnin mittainen, joista muutaman vastaajan koulutuksen kesto lähenteli 50 tuntia. (27.2, 25 vastausta)

Vastanneiden mukaan koulutukset on toteutettu mm. luennoin (6 mainintaa), keskusteluin (9 mainintaa) sekä neuvomalla, opastamalla ja yhdessä ideoimalla. Lähes puolet kysymykseen vastanneista kertoi koulutustensa sisältävän (mahdollisten luentojen lisäksi) toiminnallisia ja osallistavia menetelmiä, kuten ryhmätöitä, harjoituksia, keskusteluja tai esimerkiksi kotikäyntejä. (kysymys 27.8, 25 vastaajaa)

***”Pyrimme luomaan ilmapiirin, joka on altis keskustelulle, kysymyksille, omille ajatuksille.”***

***”Toiminnalliset muodot (ei luentotyyppistä), pohdintaa, keskustelua.”***

***”Aiemmin ollut vahvasti luento/kotityö/alustusvoittoista, mutta toiminnalliset menetelmät ja kokemuksellisuus ovat nyt vahvistuneet uudistuksessa.”***

Joissain koulutuksissa käsitellään vapaaehtoistoiminnan perusteita yleisesti, eli pohditaan mitä vapaaehtoistoiminta on ja mitä se ei ole. Niissä koulutuksissa käydään läpi myös vapaaehtoisen rooli ja käydään läpi motiiveja joiden takia vapaaehtoistoimintaan halutaan osallistua.

Koulutuksissa käsitellään myös aiheita jotka liittyvät juuri sosiaali- ja terveysalalla tehtävään vapaaehtoistoimintaan. Näistä mainittiin mm. vuorovaikutus, ihmissuhteet ja ryhmätyön lainalaisuudet. Saatetaan myös käsitellä tarkemmin sitä aihe-aluetta joka liittyy kyseiseen vapaaehtoistehtävään (esim. näkövammaistyö, kehitysvammaistyö, päihteet ja niiden käyttö, rikosprosessi ja vanhustyö). Muutama toimija järjestää hyvin erikoistuneita kursseja mm. auttavaan puhelimeen vastaamisesta. (kysymys 27.7, 27 vastaajaa)

Muutama vastaajista oli käsittänyt kysymyksen eri tavalla. Kysyttäessä mitä aiheita perehdytyskurssilla käsitellään, yksi vastaajista vastasi mm. ***”uuden aineiston saanti tiedostoihimme ja vanhan aineiston tietojen oikeellisuuden tarkistaminen.”***

Pienillä tahoilla, joilla oli vähän vapaaehtoisia eikä välttämättä taustatoimijaa, koulutukset saattoivat olla pienimuotoisempia, keskustelua yhden henkilön kanssa kerrallaan. Koulutusta tapahtui myös sähköpostin ja puhelimen välityksellä. Laskisin edellämäininitut enemmänkin niihin, jotka eivät perehdytyskoulutusta järjestä. Heistäkin useimmat, 19 yhteisöä perehdyttävät vapaaehtoiset tavalla tai toisella, tarpeen ja tehtävän mukaan.

Yhdellä vastaajista perehdytys toteutetaan käytännössä kerran vuodessa järjestettävällä risteilyllä tai syömällä kabinetissa. Mielenkiintoista on, että samainen vastaaja ei järjestä perehdytyskoulutusta, koska siihen ei ole riittävästi resursseja. Tämän vastaajan lisäksi kaksi muuta vastasi että resurssit eivät riitä oman koulutuksen järjestämiseen. Yleisempi syy olla järjestämättä koulutusta on kuitenkin se, että koulutusta ei nähty tarpeelliseksi.

Monilla vastaajista vapaaehtoistoiminta tuntui olevan vielä perinteisen kaltaista järjestötoimintaa, jossa perehdytyskoulutuksen kaltaista opastusta tehtäviin ei koettu tarpeelliseksi: Tehtäviin opitaan tekemällä.

***”Ei ole koettu toistaiseksi tarpeelliseksi. Suuri osa vapaaehtoisista on toiminnassa mukana muutenkin, joten tietävät tavat yms.”***

*”ei tarvetta, tekemällä oppii”*

*”jos tulee joku uusi, niin vanha konkari on mukana opastamassa ja näytämässä paikkoja.”*

Kyseisillä vastaajilla vapaaehtoistoiminta on näemmä tiivis osa muuta toimintaa. Heidän vapaaehtoistehtävänsä eivät ole tarkotettuja ns. ”ulkopuolisille vapaaehtoisille”. Ajatustani tukee seuraava kommentti:

*”Tällaisiin toimintoihin jäsenistö ei halua missään tapauksessa ns. ulkopuolisia vapaaehtoisia.”*

Kaikki vapaaehtoistehtävät eivät toisin sanoen ole suunnattu sellaisille, jotka haluavat toimia vapaaehtoisena auttamisen halusta, ilman erityistä syytä olla muuten mukana järjestön toiminnassa.

Vapaaehtoistoimintaan perehdyttäminen mm. koulutuksen avulla on tällä hetkellä hyvin erilaista tehtävästä ja toimijasta riippuen. Yhteisiä suuntaviivoja, malleja tai rakenteita eri toimijoiden välillä ei näytä olevan. Yhtä mieltä ei olla siitäkään, että vapaaehtoiset tarvitsevat perehdytyskoulutusta.

### **6.2.1 Sopimukset**

Kun perehdytys on tavalla tai toisella tehty, on aika siirtyä toiminnan pariin. Ennen sitä on kuitenkin hyvä tehdä vielä henkilökohtainen ”sopimus” vapaaehtoisen kanssa niistä tehtävistä, joihin hän vapaaehtoisen panostuksensa antaa. Vastaajista vajaalla neljänneksellä on tehty kirjallinen sopimus vapaaehtoistehtävästä. (kuvio 5)

Huomattavan suuri määrä vastaajista ei tee sopimusta.

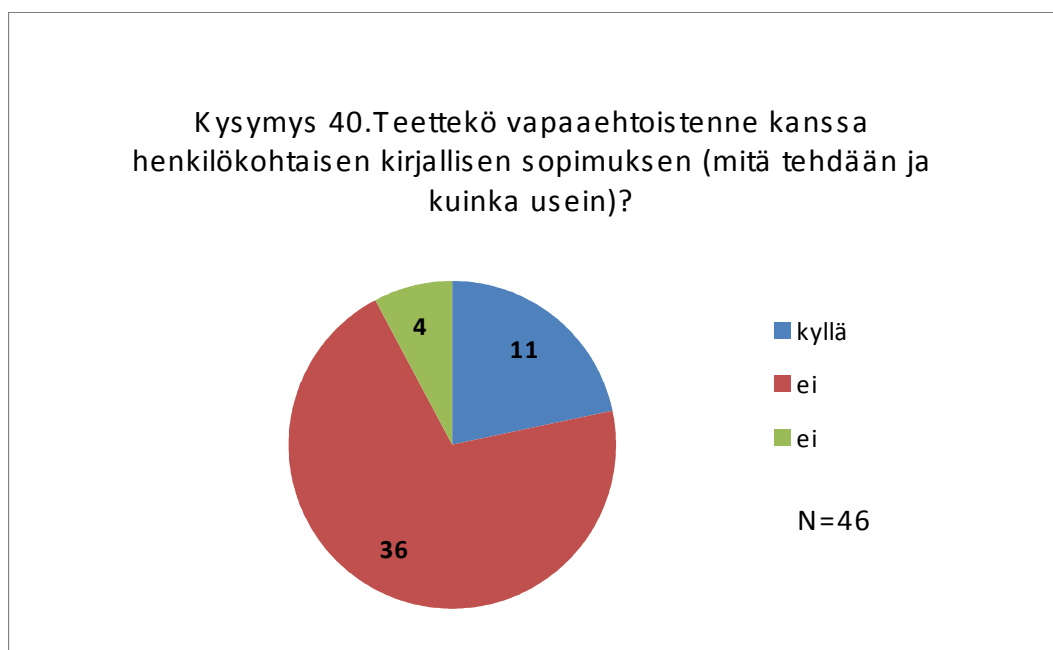
Joitain asioita kuitenkin sovitaan, ainakin suullisesti. Hieman yli puolella toimijoista on sovittu aika vapaaehtoisten kanssa tehtävän pituudesta. (kuvio 6) Jo kiinnostuessa vapaaehtoistehtävästä vapaaehtoisen olisi hyvä tietää kuinka pitkäaikaista sitoutumista

tehtävä vaatii. Mutta viimeistään aloittaessa vapaaehtoisen tulee tietää, jos tehtävä edellyttää pitkäaikaista sitoutumista.

Joissain tehtävissä toimintaan sitouduttiin esimerkiksi 1-5 kertaa, sillä tehtävän vaativuuden vuoksi enempää ei suositeltu. Seitsemällä vastaajalla sovitaan toisinaan tehtävän pituus. Jotkin toimijat sopivat tehtävästä riippuen:

*”Pyritään sopimaan tapaamiset yhdeksi kaudeksi (esim. syksy) kerrallaan jos kyseessä on useamman kerran kokoontuva ryhmä. Yksittäisten tapaamisten kohdalla aloitteet ajankohdasta tulevat vapaaehtoisilta. Vertaistukihenkilöiden kohdalla ei sovittuja ajanjaksoja.”*

*“Yksilöllisesti sovitaan jokin ajanjakso.”*



**Kuvio 5. Kirjallinen sopimus yhteisön ja vapaaehtoisen välillä sovituista vapaaehtoistehtävistä**

24 yhteisöä ei tee minkäänlaista sopimusta tehtävien pituudesta vapaaehtoisen kanssa. Näin ollen vapaaehtoinen joutuu itse kantamaan vastuun siitä, että hän ilmoittaa haluavansa jäädä pois tehtävästä. Se saattaa olla haastava tilanne, koska tarve vapaaehtoisista on suuri ja toiminnasta pois lähteviä ei aina katsota hyvällä.

Useat vastaajista olivat käsittäneet yhdistyksen hallituksessa mukana olemisen sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistehtäväksi. Se ehkä onkin sitä, vaikka puheenjohtajana toimiminen ei olekaan mitenkään erityisesti juuri sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistehtävä. (kysymys 35, 47 vastaajaa)



**Kuvio 6 Vapaaehtoisten ja yhteisön välillä sovittu aika vapaaehtoisen sitoutumisesta**

### 6.3 Toiminnan aikana

Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että toiminnan aikana lähes jokaisella kartoitukseen vastanneen yhteisön vapaaehtoisella on mahdollisuus ottaa yhteyttä yhteyshenkilöön. 45 vastasi kyllä, yksi vastasi ei. (kuvio 7) Neljä kartoitukseen osallistuneista ei vastannut tähän kysymykseen. (kysymys 31, 46 vastausta) Tosin kysymys kysyttiin toiminnasta vastaavilta, ei vapaaehtoisilta itseltään. Tämä saattaa vääristää kuvaa todellisesta tilanteesta.



**Kuvio 7. Helppous ottaa yhteyttä vapaaehtoistoiminnan yhteyshenkilöön toiminnan aikana.**

Vapaaehtoisia otetaan toimintaan mukaan muutenkin, kuin vain suorittamaan omaa tehtävää Kysymykseen (27.9) vastanneista 31 vastaajasta 28 kertoi käyttävänsä koulutuksissaan vapaaehtoisten tietotaitoa. (kuvio 8)

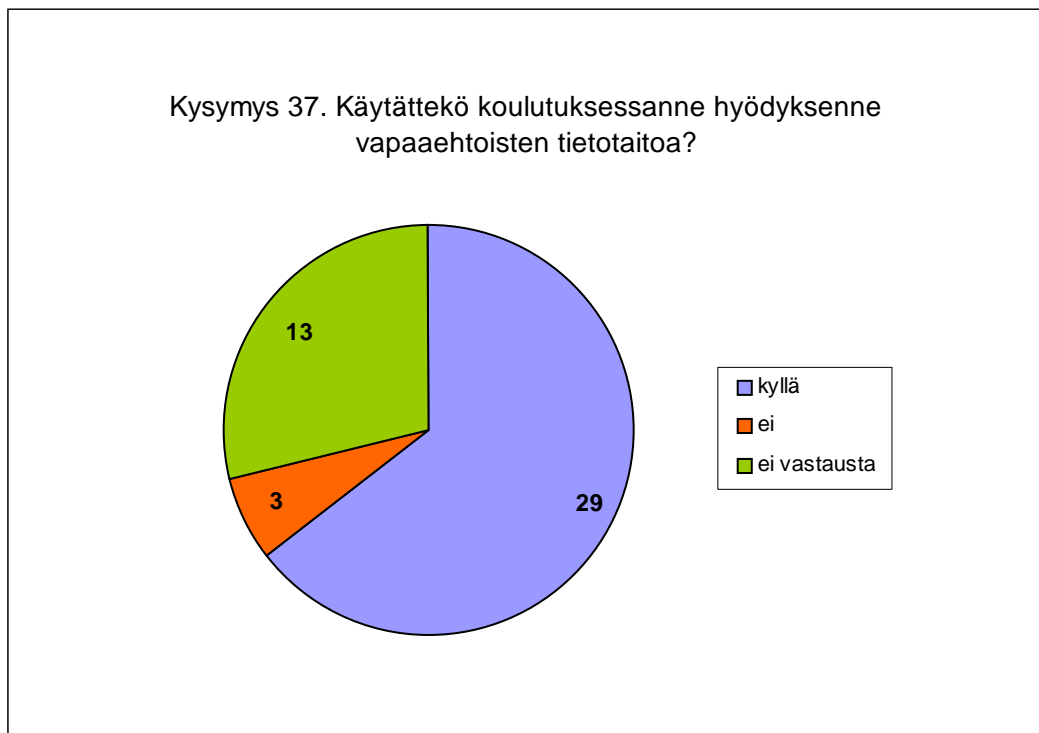
*“Käytämme esimerkkejä ‘oikeasta’ elämästä”*

*”joka kurssilla on mukana toiminnassa olevia vapaaehtoisia”*

*”1 - 2 tukiperheen vanhempaa ja/tai tukihenkilöä kertomassa kokemuksistaan ja vastaamassa kysymyksiin”*

*”2 vapaaehtoista kertomassa omasta toiminnasta lähimmäispalvelussa”*

N= 47



**Kuvio 8. Koulutuksissa käytettävä vapaaehtoisten osaaminen.**

Vapaaehtoisten tietotaito on olennaista koulutusten käytännön organisoinnissa.

*”graafikko taittaa materiaaleja, valokuvaaja kuvaa, piirtäjä piirtää, äidinkielen opettaja huoltaa kieltä jne..”.*

*”Jokainen yhdistyksen jäsen tuo omassa toiminnassaan mukanaan oman tietotaitonsa ja elämäkokemuksensa; valmiita konsepteja ei ole.”*

*”Annetaan mahdollisuus käyttää taitoja, joista on koko jäsenistölle hyötyä”*

Kaksi vastaajaa ilmoitti, että eivät käytä vapaaehtoisten tietotaitoa koulutuksessa. Yksi vastanneista valitsi sekä kyllä että ei – vaihtoehdon. 19 jätti vastaamatta kysymykseen.

Kolme neljästä vastaajasta selvittää vapaaehtoisten motivaatiota ja toiminnassa jaksamista. (kuvio 9) Keskusteluja käydään työnohjauksissa, puhelimitse tai toiminnan yhteydessä. 14 mainitsi selvittävänsä vapaaehtoisten jaksamista ja motivaaatiota

keskustelemalla. Myös sähköpostilla ja puhelimella kuulostellaan vapaaehtoisten hyvinvointia. Yksi toimija on kysynyt asiaa lomakkeilla.

Joillain vastaajista tarkkailu oli jatkuvaa ja säännöllistä. Toisilla tämä tarkoitti kuukauden välein tapahtuvaa vuorovaikutusta, toisilla muutaman kerran vuodessa.

***”Oikeastaan jatkuvaa kyselyä. Vapaaehtoistyötä ’edellytetäänkin’ vain, jos tekijällä siihen intoa ja voimia riittää.”***

***”Noin 20 vapaaehtoista käy tapahtumissa/ryhmätapaamisissa. Nille, jotka eivät käy ryhmässä otetaan aktiivisemmin yhteyttä.”***

Luonteva paikka jakamisen tarkkailulle on työnohjaus jonka mainitsikin erityisesti kolme vastaajista.

Muutamit vastaajista kirjoittivat, että toivoisivat vapaaehtoisten itse ottavan yhteyttä, jos vapaaehtoinen kokee väsyvänsä tai motivaation vähenevän.

***”Joillekin soitetaan, mutta toivotaan, että vapaaehtoiset ottaisivat itse yhteyttä, painotetaan. Noin 40 vapaaehtoista, vaikea soittaa kaikille.”***

Valitettavasti jotkut vastaajista eivät kokeneet vapaaehtoisten jaksamisen tarkkailua tärkeäksi. Tätä kuvasi vastaajien kommentit:

***”Harvakseltaan”,  
”satunnaisesti”,  
”silloin tällöin”***





**Kuvio 9 Toimijat selvittävät vapaaehtoisten motivaatiota ja jaksamista**

39 vastaajaa kertoi selvittävänsä vapaaehtoistensa motivaatiota ja työssä jaksamista.

Yhdeksän vastanneista sanoi, ettei vapaaehtoisten motivaatiota ja jaksamista seurata ollenkaan. Se on huolestuttavan suuri määrä, kun vapaaehtoisten motivaatio ja jaksaminen ovat vapaaehtoistoiminnan tärkein voimavara (kysymys 32).

### 6.3.1 Vapaaehtoisten yhteisölliset tapaamiset

Säännöllistä työnohjausta vapaaehtoisilleen järjestää tällä hetkellä vain 12 kartoitukseen vastanneista tahoista (kuvio 10). 33 vastaajaa ilmoitti, ettei säännöllistä työnohjausta järjestetä. Viisi kartoitukseen vastaajista jätti vastaamatta kysymyksen (kysymys 28). Kartoituksessa ei selvitetty, millaisissa tehtävissä vapaaehtoiset toimivat, joten kysymyksen vastauksista ei voida vetää johtopäätöstä siitä, saavatko vapaaehtoiset riittävästi työnohjausta Espoossa. Kaikkiin tehtäviin työnohjausta ei tarvita.



**Kuvio 10. Järjestetäänkö vapaaehtoisille säännöllistä ohjausta.**

Muuten kyllä vapaaehtoiset tapaavat toisiaan, ainakin 38 toimintaa organisoivan tahon vapaaehtoilleen järjestämässä virkistystoiminnassa. (kuvio 11) Virkistystoiminta vaikutti olevan runsasta ja monipuolista useimmilla tahoilla. 14 vastaajaa järjestää vapaaehtoisten kanssa retkiä. Monet käyvät myös teatterissa yhdessä. Rajaa jatkokoulutuksen ja virkistykseen välillä ei ole tarkkaan vedetty Seminaarit ja koulutukset mainittiin neljässä vastauksessa. Raja vapaaehtoisten ja muiden toiminnassa mukana olevien välillä ei myöskään ollut tiukka, kun aiheena on virkistys. Kolme toimijaa totesi, että oikeastaan virkistykset eivät ole vapaaehtoisille pelkkää virkistystä, koska virkistyksessä on mukana jäseniä tai muita avuntarvitsijoita.

Yhdistysten hallitusten edustajat saattoivat pitää kokouksia ja tapaamisia ravintoloissa tai risteilyllä, jolloin ne koettiin samalla virkistykseksi. Ravintoloissa tai muualla ruoan parissa virkistyminen mainittiin seitsemässä vastauksessa. Vapaaehtoisille tai heidän kesken järjestetään puurojuhlia, pikkujouluaterioita, kesällä grillausta tai illallisia. Vastauksista huokui että tärkeämpää kuin se mitä tehtiin, oli toisten kanssa yhdessä oleminen.



**Kuvio 11. Järjestetäänkö vapaaehtoisille virkistystoimintaa.**

8 vastanneista ilmoitti, ettei virkistystoimintaa vapaaehtoisille järjestetä ollenkaan.

Neljä (4) kartoitukseen vastanneista jätti vastaamatta tähän kysymykseen (kysymys 33).

34 vastaajista tarjoaa vapaaehtoisilleen mahdollisuuden jatkokoulutukseen.

Virkistysten lisäksi vapaaehtoiset tapaavat toisiaan vapaaehtoisille järjestetyissä lisäkoulutuksissa (kuvio 12). 14 vastaajista kertoi, että jatkokoulutusta järjestää piiri, liitto tai jokin kaukaisempi taho. Jatkokoulutusta järjestettiin tarpeen ja kiinnostuksen mukaan, resurssien salliessa.

*”Jokainen tapaminenhan on lisäkoulutusta.”*



**Kuvio 12. Järjestetäänkö vapaaehtoisille lisäkoulutusta.**

13 taho ilmoitti, että eivät järjestä lisäkoulutusta. Kolme vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

## 7 TOTEAMUKSIA, POHDINTAA JA UUSIA AJATUKSIA

Tässä kappaleessa kerron kootusti miten vapaaehtoisia tuetaan Espoolaisessa vapaaehtoistoiminnassa. Tulosten yhteenvedon, lukemani kirjallisuuden ja keräämäni kokemuksen herättämistä ajatuksista olen koonnut ideoita, miten vapaaehtoistoimintaa ja etenkin vapaaehtoisten tukemista voitaisiin kehittää. Lopussa kuvaan vielä niitä asioita, jotka jäivät vaivaamaan minua tässä opinnäytetyössä ja kerron mitä koen oppineeni prosessin aikana.

### 7.1 *Vapaaehtoisten tuesta*

Koska vapaaehtoistoiminta on moninaista, muilla kuin toiminnassa mukana olevilla ei ole tietoa minkälaisesta vapaaehtoistoiminnasta yhteisössä on kyse. Vain neljäsosa yhteisöistä on kuvannut tehtävänsä yleisesti nähtäviksi. Sosiaali- ja terveysalan perinteinen kansalaisjärjestötoiminta ja organisoitu tukihenkilötoiminta eroavat sisällöiltään ja toimintarakenteiltaan niin suuresti toisistaan, että yhtäläisyyksiä on vaikea nähdä. Vertaistoiminta tuo tähän vielä uuden ulottuvuuden.

Noin puolella yhteisöistä on nimetty henkilö, johon voi ottaa yhteyttä, jos tietää haluavansa kyseiseen yhteisöön vapaaehtoiseksi. Tämä yhteyshenkilöiden joukko on hyvin heterogeeninen. Vapaaehtoistoimintaa näyttää ohjaavan erilaisin tiedoin ja taidoin varusteltu joukko ihmisiä. Harva heistä toimii vain vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina.

Perehdytyskoulutusta tarjoavat lähes kaikki yhteisöt joko nyt tai lähitulevaisuudessa, itse tai jonkun muun järjestämänä. Koulutusten pituudet vaihtelevat puolesta tunnista 50 tuntiin, ja niitä järjestetään harvakseltaan, yhdestä kolmeen kertaan vuodessa.

Harvat yhteisöt tekevät vapaaehtoisen kanssa kirjallisen sopimuksen, josta käy ilmi, mitkä tehtävät vapaaehtoisen kanssa on sovittu. Vapaaehtoisen sitoutumisen kestoakaan ei usein ole sovittu etukäteen. Kirjoitettu sopimus ei ole virallistesti sitova, mutta se

selkeyttää etenkin pidempikestoisissa tehtävissä vapaaehtoisen vastuuta ja auttaa niin vapaaehtoista kuin yhteisöäkin pysymään niissä rajoissa, jotka vapaaehtoinen ja yhteyshenkilö ovat sopineet toiminnan alkaessa. Sopimusta tarkistettaessa sen sisältöä voi muuttaa.

Kyselyn vastausten perusteella näyttää, että toiminnassa mukana olevia vapaaehtoisia tuetaan riittävästi. Lähes kaikki kertoivat, että vapaaehtoiset voivat ottaa tarvittaessa yhteyttä yhteyshenkilöön. Tosin on syytä muistaa, että kysymys esitettiin toimintaa organisoiville, ei vapaaehtoisille itselleen. Vapaaehtoisten tietotaitoa käytetään hyväksi suurelta osalta. Ainakin monet toimijat osallistavat kokeneita vapaaehtoisia uusien vapaaehtoisten kouluttamiseen. Yhteisöistä suurin osa tarjoaa vapaaehtoisilleen myös lisäkoulutusta ja virkistystä. Työnohjausta tarjoaa noin neljäsosa, mikä lienee riittävä osuus, sillä työnohjausta ei tarvita kuin tietyssä osassa vapaaehtoistoimintaa.

Vapaaehtoisten tuesta saatu kuva oi olla hieman liian positiivinen. Tulokseen ovat vaikuttaneet yhteisöt, jotka tarjoavat muutaman tunnin mittaisen perehdytyksen, antavat siellä yhden vapaaehtoisen kertoa kokemuksestaan, järjestävät vapaaehtoisille virkistystä, jossa on mukana avuntarvitsijat, tällöin vapaaehtoiset eivät voi keskenään luoda kontakteja ja vaihtaa kokemuksia. Kysymyksenasettelun olisi pitänyt olla vielä tarkempi, jotta olisi voitu saada täysin luotettava kuva vapaaehtoisten saamasta tuesta.

Lähes kolme neljästä yhteisöstä selvittää vapaaehtoisten jaksamista ja motivaatiota, mikä on hyvä saavutus. Jos kaikki yhteisöt tekisivät niin, ja vielä säännöllisesti, aidosti kuunnellen, ottaen palautteen huomioon toiminnan kehittämisessä, toiminnassa olevat vapaaehtoiset saattaisivat saada kaiken tarvitsemansa tuen yhteisöltä.

## **7.2 Ideoita tukemisen kehittämiseksi**

Jos halutaan, että Santra – hankkeen työntekijät tai heidän yhteen kokoamallaan verkostolla vastataan vapaaehtoistoiminnan ajankohtaisiin haasteisiin, tarvitaan vapaaehtoistoimintaa organisoivilta yhteisöiltä suunnitelmallisuutta ja mielellään

kokopäiväisesti palkattua yhteyshenkilöä pitämään huolta suunnittelun edistymisestä ja myöhemmin vapaaehtoisista.

Vapaaehtoistoiminnan haasteiden edessä kannattaisi yhteisöjen keskittää huomionsa toimintamallien suunnitteluun ja toteutukseen. SPR:n välittäjä mallin mukaan etukäteen mietityt selkeät tehtävät konkretisoivat vapaaehtoisten tarvetta sekä toiminasta kiinnostuneille, että organisoinnista vastaaville. Niiden avulla yhteisöt voivat kertoa, minkä asioiden parissa he ovat kiinnostuneita tekemään yhteistyötä muiden yhteisöjen kanssa ja millaisiin tehtäviin he etsivät vapaaehtoisia. Suunnittelun tärkeänä osana on miettiä, miten vapaaehtoisia tuetaan. Santra – hankkeen työntekijät voisivat antaa kaiken tukensa tälle prosessille.

Kun vapaaehtoistoiminta on suunniteltu konkreettisiksi tehtäviksi, Santra –hanke voi koota tiedon yhteen. Hanketyöntekijät voisivat osaltaan saattaa yhteen samantyyppistä toimintaa organisoivien yhteisöjen yhteyshenkilöt. Yhteistyössä voitaisiin luoda toimintaperiaatteet samantyyppisiin tehtäviin, muun muassa sopimusten kirjoittamisesta, sitoutumisen pituudesta ja perehdytyskurssin sisällöstä ja pituudesta.

Uusien vapaaehtoisten innostaminen mukaan olisi helpompaa, kun tieto olisi löydettävissä yhdestä paikasta, toiminta olisi turvallista vapaaehtoiselle ja tarjolla olisi tehtävään sopivia tukimuotoja.

Yhdistämällä samankaltaisia koulutuksia, saataisiin turvattua koulutusten tarjonta. Yksi mahdollisuus voisi olla tiivis, kaikille samantyyppistä toimintaa järjestäville yhteisöille soveltuva yleinen perehdytyskurssi, jossa vapaaehtoiset tutustuisivat toisiinsa ja vapaaehtoistoiminnan perusteisiin.

Sen jälkeen he pääsisivät osallistumaan toimintaan haluamassaan yhteisössä. Yhteisön nimeämä yhteyshenkilö, yhdessä toiminnassa olevien vapaaehtoisten kanssa tutustuttaisi uudet vapaaehtoiset kyseisen yhteisön toimintatapoihin. Jokaiselle uudelle vapaaehtoiselle nimettäisiin oma kokenut vapaaehtoinen tutoriksi. Yhteisön nimeämän

yhteyshenkilön tehtävänä olisi mm. tukea vapaaehtoisia tehtävän ja kyseisen vapaaehtoisen edellyttämällä tavalla.

Ajan kuluttua uusia vapaaehtoisia olisi saatu rekrytoitua yhtä yhteisöä kohti enemmän kuin muutama, samantyyppisissä tehtävissä oleville vapaaehtoisille järjestettäisiin yhteistyössä yhteisöjen ja Santra – hankkeen kanssa yhteisiä jatkokursseja, joissa syvennyttäisiin eri aiheisiin joita vapaaehtoinen tehtävässä tarvitsee. Näissä tapaamisissa vapaaehtoiset voisivat tavata toisia vapaaehtoisia omasta ja muista yhteisöistä, luoda ja ylläpitää sosiaalisia suhteita toisiin vapaaehtoisin. Samalla tavoin voitaisiin tehdä yhteistyötä myös virkistysten, työnojausten ja muun toimintaan liittyvien asioiden suhteen.

Vapaaehtoisen elämäntilanteen muuttuessa, tai hänen kaivatessaan toisentyypisiin tehtäviin, yhteyshenkilöllä olisi tarjota tietoa muista vapaaehtoistehtävistä ja niiden yhteyshenkilöistä. Vapaaehtoistoiminnasta luopuvaa voisi innostaa täysin toisentyypisiin tehtäviin, jottei hänen tarvitsisi luopua kokonaan vapaaehtoistoiminnan tuomasta mielihyvästä.

Kun tällaisia yhteyshenkilöiden verkostoja olisi erityyppisistä vapaaehtoistehtävistä, ei yhteyshenkilöiden tarvitsisi yksin kantaa vastuuta vapaaehtoisten hyvinvoinnista. Toimintaa organisoivat saisivat enemmän tukea omaan tehtäväänsä. Vapaaehtoisten tukemiseen olisi enemmän resursseja ja yhteiset käytännöt. Samalla säästyisi resursseja ja hyvät käytännöt leviäisivät. Uskoisin että nämä asiat lisäisivät vapaaehtoisten hyvinvointia ja jaksamista.

### ***7.3 Opinnäytteen onnistumisesta***

Ensiksikin, on luonnollista että vapaaehtoistoimintaa kartoittavaan kyselyyn vastasivat suurelta osin järjestöjen edustajat, onhan järjestötoiminta vapaaehtoistoiminnan perusta. Vaikka kenttä- ja kumppanuusryhmän osallistujat edustavat suurelta osin juuri kaupunkia ja seurakuntaa, kartoitus ei tavoittanut kovinkaan hyvin virallisia instansseja. Oletettavasti sekä kaupungilla että seurakunnalla on enemmän vapaaehtoistoimintaa



kuin mitä tästä selvityksestä käy ilmi. Monissa yhteisöissä vapaaehtoistoiminta on ikään kuin ”piilossa”. Esimerkiksi palvelutalon asukkaita saattaa käydä tapaamassa joukko vapaaehtoisia, mutta koska he käyvät eri aikoina, eri osastoilla ja eri ihmisiä katsomassa, kenelläkään palvelutalon henkilökunnasta ei ole kokonaiskäsitystä talossa tapahtuvasta vapaaehtoistoiminnasta.

Toiseksi, päädyimme kyselyä laatiessamme ratkaisuun, jota kaduimme vielä myöhemmin. Kirjoitimme kyselyn täyttöohjeisiin, että vastaaja saisi valita useamman vaihtoehdon niin halutessaan. Näin kuvittelimme saavamme paremman kuvan todellisuudesta ja tavoittavamme mahdollisimman kattavan kuvan Espoolaisesta vapaaehtoistoiminnasta. Erehdyimme. Vastaajat käyttivät mahdollisuutta hyväkseen niin, että meidän oli lähes mahdoton analysoida vastauksia. Vastaajat vastasivat mm. kysymykseen: ”järjestättekö perehdytyskoulutusta?” valitsemalla vaihtoehdot kyllä ja ei. Meidän oli vaikea tietää, mitä vastaaja halusi viestiä. Osa oli kirjoittanut tarkennuksia avoimiin kohtiin, mutta eivät suinkaan kaikki. Tästä syystä en ole laskenut prosenttiosuuksia vastauksista, vaan olen kertonut vastaukset lukumäärinä.

Kolmanneksi, kartoituksen kysymysten olisi tullut olla huomattavasti tarkempia, jotta todellinen tuki olisi saatu selville. Vapaaehtoistoiminnan monimuotoisuuden takia sellaisten kysymysten muotoileminen olisi vaatinut huomattavasti syvällisempää etukäteispohdintaa ja ymmärrystä kentästä, kuin mihin opinnäytetyö ja henkilökohtainen osaamiseni antoivat mahdollisuuden.

Neljänneksi, tutkimuksesta olisi saanut mielenkiintoisemman ja luotettavamman, jos mukaan olisi voitu ottaa myös vapaaehtoisten näkökulma. Valitettavasti tähän ei ollut tarpeeksi resursseja. Se olisi edellyttänyt erilaista lomaketta vapaaehtoisille ja enemmän aikaa vastausten analysointiin.

Viidenneksi, minulle ei opinnäytetyön tehtyänikään ole muodostunut kirkasta kuvaa siitä, miten vapaaehtoistoimintaa ja vapaaehtoisten tarvitsemaa tukea voi kehittää niillä resursseilla, mitä yhteisöillä on tällä hetkellä käytettävissä vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Toivoisin, että yhä useammalla vapaaehtoistoimintaa organisoivalla

yhteisöllä olisi mahdollisuus palkata yhteyshenkilö joka huolehtisi vapaaehtoisten hyvinvoinnista.

Olen vapaaehtoistoiminnan tutkija Anne Birgitta Yeungin kanssa samaa mieltä siitä, että vapaaehtois- ja vertaistoiminnan aihepiiriä on vaikea ottaa haltuun, kuvata ja analysoida perinteisen tutkimuksen keinoin. (Yeung at al. 2005: s.23)

Minulla oli tarpeeksi tietoa vapaaehtoistoinnasta, ja koska työskentelen kokopäiväisesti vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeessa, tieto lisääntyi koko kirjoitusprosessin ajan. Tiedon kokoaminen loogiseksi kokonaisuudeksi on ollut hyvin haastava tehtävä. Minua on auttanut kehittämäni malli vapaaehtoistoiminnan tukemisen kokonaisuudesta. (kuvio 2) Toivon, että se auttaa myös muita ymmärtämään vapaaehtoisten tukemiseen liittyvän monien asioiden keskinäisen riippuvuuden.

## 8 LÄHDELUETTELO

**CP-lehti** 2009. Tarjontaa nuorten viikonloppuun. 1/2009 Suomen CP-liitto.  
43.vuosikerta

Eco, Alberto 1977. *Oppineisuuden osoittaminen*. Vastapaino.

Eskelinen, Riitta. et al. 2005. *Välittäjä, vapaaehtoistoiminnan malli*. Spring, 2005  
Helsinki.

**Espoo-info, kaupunkikeskukset** 2008. Espoon kaupungin internetsivut. Löytynyt  
14.1.2009 klo 23:12. Saatavissa osoitteesta:

<http://www.espoo.fi/default.asp?path=1;28;11894;11896>

**Espoon kaupungin tiedote** 2008. Kaupungin talousarvioon esitetään 2,5 prosentin  
säästöjä. Espoon kaupungin internetsivut. Löytynyt:27.2.2009 klo 21:41. Saatavissa  
osoitteesta: <http://www.espoo.fi/default.asp?path=1,28,29,37412,37486,103412>

Grönlund, Henrietta 2009. Juhlapuhe. Kohtaamisen Silta, Espoolaisen  
vapaaehtoistoiminnan juhla 12.2.09. Espoon kulttuurikeskus.

Harju, Aaro 2003. *YHTEISELLÄ ASIALLA, Kansalaistoiminta ja sen haasteet*.  
Kansanvalistusseura s.122

Harju, Ulla-Maija 2001. *Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä*. Edita.

Hirstiö-Snellman, Päivi 2001. **Projektit ja kumppanuudet vetävät vapaaehtoisia**.  
*Kristillinen kasvatus* 6/2001 Löytynyt 22.2.2009. Saatavissa osoitteesta:  
<http://www.evl.fi/kkh/to/kkn/kksv/20016/paivi.htm>

Johansson-Simpanen, P. 2009. Espoolaisen vapaaehtoistoiminnan työseminaari,  
Hvittorp, Kirkkonummi 27.3.2009.

Jokiranta, Teija 2007. **Espoon väestöennuste 2008-2017**. Raportteja Espoosta 3/2007. Espoon kaupungin tutkimus- ja kehittämisryhmä.

**Kansalaisjärjestöt eivät selviä entisillä keinoilla.** 2007. Julkaistu verkkolehdessä Kansalaisfoorumi.net 12.3.2007. Löydetty 15.2.2009. Saatavissa osoitteesta:  
[http://www.kansalaisfoorumi.net/sivu.php?artikkeli\\_id=241](http://www.kansalaisfoorumi.net/sivu.php?artikkeli_id=241)

Nyholm, Sari., Saarelainen, Jouni. 2007. **Koulutetut vapaaehtoiset vertaisryhmien vetäjänä –opas yhdistyksille.** Suomen mielenterveysseura. Verkkojulkaisu. Löydetty: 15.2.2009 Saatavissa osoitteesta:  
<http://julkaisut.mielenterveysseura.fi/vapaaehtoisohjaajatvertaisryhmissa/vaihe-1-toimintasuunnitelma/>

Kuvaja, Sari 2009. **Mihin matkalla, Suomi?** *kansalaisfoorumi.net –kansalais- ja järjestötoiminnan verkkolehti.* Löytynyt 05.02.2009. Saatavissa osoitteesta:  
[http://www.kansalaisfoorumi.net/sivu.php?artikkeli\\_id=383](http://www.kansalaisfoorumi.net/sivu.php?artikkeli_id=383)

Lahtinen, Pirkko 2003. ***Ihminen on tärkein instrumentti, työnohjaus vapaaehtoisessa tukihenkilötyössä***, Suomen mielenterveysseura, SMS- tuotanto oy, Vantaa 2003

Mattila, Kati-Pupita 2008. ***Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä.*** Ps-kustannus.

Nerelli, Eero 1987. ***Toiminnan ilo –kirja vapaaehtoiselle***, Sosiaaliturvan keskusliitto ry, Nuorisotyön keskus ry.

Nyman, Esa 1996. ***Tukihenkilötoiminta –tie elämänlaatuun.*** Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Kirjapaino Raamattutalo, Pieksämäki.

**Patentti- ja rekisterihallitus.** Löydetty 16.2.2009. Saatavissa osoitteesta:  
<http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html>

Peltosalmi, Juha 2009. **Ihmisiä kohtaamispaikoilla –tutkittua tietoa vapaaehtoistoiminnasta**. Hyvinvointia kohtaamisesta –seminaari, Turku 9.2.2009. Saatavissa osoitteesta: [http://www.kansalaisareena.fi/Juha\\_Peltosalmi\\_9\\_2\\_09.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Juha_Peltosalmi_9_2_09.pdf)

Raninen, Anna., Raninen, Tarja., Toni, Ilpo., Tornaes, Göran. 2008. **Mathildan muodonmuutos**, kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan uudet kasvot. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY. WSOY Oppimateriaalit.

Repo, Ilkka 2009. Hyvinvointia kohtaamisesta –seminaari, Turku 9.2.2009. Saatavissa osoitteesta: [http://www.kansalaisareena.fi/TURKU\\_10\\_02\\_2009\\_IR.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/TURKU_10_02_2009_IR.pdf)

Samulin, Helena 2002. **Seurakunnan vapaaehtoiset ja vapaaehtoisten seurakunta**. *Kristillinen kasvatus* 2-3/2002 Löytynyt 22.02.2009. Saatavissa osoitteesta: <http://www.evl.fi/kkh/to/kkn/kksv/20022/samulin.htm>

**Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta** 2007. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:43

Sovala, Anni 1990. *Toimimme yhdessä, käynnistämme vapaaehtoistoimintaa*. Mänttä 1990.

Sorri, Hannu 2005. **Elämän käänneet, Arvojen ja identiteetin muutokset**. Teoksessa *Vapaaehtoistoiminta, anti ja arvot ja osallisuus*. toim. Nylund, Marianne; Yeung Anne Birgitta. Vastapaino, Gummerus kirjapaino Oy

**SuurellaSydämellä** –evangelisluterilaisen kirkon tuottama internetportaali (www.suurellasydamella.fi). Löydetty: 24.2.2009 Saatavissa osoitteesta: <http://helsinki.suurellasydamella.fi/>

Tammisto, Maarit., Lahtinen, Simo. 1995. **Antakaa Minulle Ihminen! ystäväpalvelusta vapaaehtoistyön tukikohdaksi**. *Stakes raportteja 159*, Kirjapaino Gummerrus Oy, Jyväskylä 1995,

*Taskutilasto 2008*. Espoon kaupunki, Kehittämis- ja tutkimusryhmä. 2008. Kirjapaino Kieli oy.

Tuusa, Pirjo 2008. **Saara Sierilä on vanhainkodin sisällöntuottaja** *Kuntalehti* 11/2008

**Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto** 2005. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Yeung, Anne Birgitta 2002. *Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan*. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöjärjestö YTY ry

Yeung, Anne Birgitta., Nylund Marianne (toim.) 2005. *Vapaaehtoistoiminta anti, arvot ja osallisuus*. Vastapaino, Gummerus kirjapaino Oy.

**Väestörekisterikeskus**, Virallinen asukasluku vuodenvaihteessa 2007-2008 Löydetty 14.1.2009. Saatavissa osoitteesta:

<http://www.vaestorekisterikeskus.fi/vrk/home.nsf/pages/60686ADEEFF0901FC225731B00425BEC?opendocument>

---

# KARTOITUS SOSIAALI- JA TERVEYSALAN VAPAAEHTOISTYÖN TOIMIJOISTA ESPOON ALUEELLA

---

## Lähetekirje:

SANTRA -hanke on espoolainen sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistyön kehittämishanke, joka toteutetaan yhteistyössä Espoon Järjestöjen Yhteisö ry:n (EJY), Espoon kaupungin, Espoon seurakuntien sekä eri järjestöjen ja oppilaitosten kanssa. Hankkeen tavoitteena on mm. kehittää vapaaehtoistoiminnan arvostusta ja näkyvyyttä, sekä kehittää uusia muotoja vapaaehtoisten tukemiseksi. Lisätietoa hankkeesta löydätte esitteestämme ja kyselyn yhteydessä lähetetystä liitteestä.

**Voidaksemme vastata hankkeella espoolaisen vapaaehtoisuuskentän tarpeisiin, keräämme nyt tietoa Espoon vapaaehtoistoimijoiden nykytilasta ja tarpeista.**

Toiveenamme on tavoittaa mahdollisimman moni sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoimintaa järjestävä taho Espoossa, jotta saamme kattavan kokonaiskuvan toiminnasta. Jos tiedätte vapaaehtoistoimijoita Espoon alueella, jotka eivät ole kuulleet hankkeestamme, pyydämme välittämään viestiä tästä kartoituksesta.

Kysely käsittää 47 kysymystä ja vastaamiseen kuluu noin 15 minuuttia.

**Lomakkeet palautetaan heti vastaamisen jälkeen, kuitenkin viimeistään syyskuun 15. päivään mennessä osoitteeseen:**

[raisa.baer@ejy.fi](mailto:raisa.baer@ejy.fi) tai  
[tiina.perkiomaki@ejy.fi](mailto:tiina.perkiomaki@ejy.fi)

Kyselyn tulokset selviävät loppusyksystä 2008. Lähetämme yhteenvedon tuloksista vuoden loppuun mennessä yhteystietonsa antaneille henkilöille. Tulosten perusteella toivomme saavamme tietoa, jonka avulla voimme saattaa yhteen samankaltaista vapaaehtoistoimintaa järjestäviä tahoja ja löytää yhteisiä kehittämistarpeita. Kartoituksen avulla toivomme saavamme eväitä myös vapaaehtoisuuden näkyvyyden ja arvostuksen lisäämiseksi. Välitämme kartoituksen avulla kerättyä tietoa mahdollisesti myös päättäjille ja muille asiasta kiinnostuneille. Toivomme myönteistä suhtautumista kyselyä kohtaan, sillä keräämme tällä kyselyllä ensiarvoisen tärkeää tietoa joka tulee antamaan suuntaviivoja vapaaehtoistyön kehittämiseksi.

## Kyselyyn liittyviin asioihin vastaavat:

Hanketyöntekijä, Raisa Baer, p. 050 440 5652  
Hanketyöntekijä, Tiina Perkiömäki p.050 440 5352

## Kyselyn täyttöohjeet:

**Toivomme, että kyselyyn vastaa tahollanne se henkilö, joka parhaiten osaa vastata mm. seuraaviin asioihin: vapaaehtoistoiminnan talous (rahoitus ja budjetti), koulutus, uusien vapaaehtoisten hankkiminen, kiinnostus yhteistyöhön sekä kehittämistarpeet.**

Mikäli kyselyyn vastaava henkilö on mukana monenlaisessa vapaaehtoistoiminnassa, pyydämme valitsemaan niistä yhden ja pysymään siinä koko vastaamisen ajan. Tarvittaessa voitte myös pyytää lisää lomakkeita ja täyttää yhden kyselyn aina yhtä toimintaa koskien. Tässä tutkimuksessa tarkoitamme vapaaehtoistoiminnalla sellaista organisoitua toimintaa, jonka tavoitteena on auttaa apua tarvitsevia yksilöitä tai yhteisöjä. Toimintamuotoja voivat olla esimerkiksi tukihenkilötoiminta, lipaskeräys, vertaistukiryhmä tms.

Avuntarvitsijalla tarkoitamme tässä tutkimuksessa esimerkiksi tukihenkilötoiminnassa tuettavaa tai vertaistukiryhmässä vertaistukea tarvitsevaa.

**Voitte tarvittaessa rastittaa useamman vaihtoehdon jokaisesta kysymyksestä.**

Perusteluihin voitte kirjoittaa lisää kyseiseen aiheeseen liittyen.

Vastatkaa kysymyksiin rastittamalla sopivat vaihtoehdot hiirellä. Avoimiin kysymyksiin voitte kirjoittaa vastauksenne harmaalle alueelle, joka laajenee vastauksenne pituuden mukaan. Muistakaa tallentaa kysely pariin otteeseen vastaustenne välissä, jotteivät vastauksenne pääse katoamaan. Kun olette vastanneet kaikkiin kysymyksiin, tallentakaa tiedosto vielä kerran ja lähettäkää se liitetiedostona takaisin osoitteeseen [tiina.perkiomaki@ejy.fi](mailto:tiina.perkiomaki@ejy.fi) tai [raisa.baer@ejy.fi](mailto:raisa.baer@ejy.fi).

Halutessanne voitte vastata kyselyyn myös paperiversiona. Tässä tapauksessa ottakaa meihin yhteyttä, niin lähetämme teille paperiversion palautuskuorineen postitse.



# VASTAAJAN TIEDOT

## 1. Oletteko

- ☐ Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori
- ☐ Vapaaehtoistoiminnan ohjaaja
- ☐ Vapaaehtoistoiminnan yhteyshenkilö
- ☐ Hallituksen jäsen
- ☐ Vapaaehtoinen
- ☐ Jossain muussa tehtävässä, missä?

## 2. Vastaajan tiedot

Nimi:

Puhelinnumero:

Postiosoite:

Sähköpostiosoite:

# TOIMINNAN PERUSTIEDOT

## 3. Onko vapaaehtoistointanne osa:

- ☐ Espoon kaupungin toimintaa
- ☐ Seurakunnan toimintaa
- ☐ Järjestön toimintaa. Minkä järjestön?
- ☐ Itsenäisen vapaaehtoistojoiden ryhmittymä
- ☐ Jotain muuta, mitä?

## 4. Jos toimintanne on osa järjestön toimintaa, onko sen taustalla:

- ☐ Rekisteröity yhdistys

- ☐ Rekisteröimätön yhdistys
- ☐ Ei pysyvää organisaatiota
- ☐ Jokin muu, mikä?

**5. Onko taustaorganisaatiollanne vapaaehtoistoimintaa määrittäviä ohjeita?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**6. Ovatko toimintanne kohderyhmänä:**

- ☐ Mielenterveyskuntoutujat
- ☐ Yksinäiset
- ☐ Maahanmuuttajat
- ☐ Päihdekuntoutujat
- ☐ Syrjäytyneet tai syrjäytymisvaarassa olevat
- ☐ Moniongelmaiset
- ☐ Työttömät
- ☐ Omaiset
- ☐ Vammaiset tai sairaat
- ☐ Lapsiperheet
- ☐ Muut, ketkä?

**7. Tuetteko ensisijaisesti:**

- ☐ Lapsia
- ☐ Nuoria
- ☐ Aikuisia
- ☐ Omaisia
- ☐ Vanhuksia
- ☐ Kaikkia tasapuolisesti

**8. Pyrkiikö vapaaehtoistoimintanne olemaan:**

- ☐ Ennaltaehkäisevää
- ☐ Kuntouttavaa
- ☐ Toimintakykyä ylläpitävää (esim. vertaistuki)

## TALOUS

### 9. Onko vapaaehtoistoiminnallanne oma budjetti?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Jos vastasitte kyllä, sen määrä vuonna 2007 oli €

### 10. Miten rahoitatte vapaaehtoistoimintanne?

### 11. Mihin seuraavista käytätte vapaaehtoistoiminnassanne varoja?

- ☐ Kulukorvauksiin
- ☐ Vapaaehtoisten työtä koordinoiviin palkkioihin
- ☐ Vapaaehtoisten palkkioihin
- ☐ Koulutukseen
- ☐ Vapaaehtoisten virkistämiseen
- ☐ Työnohjaukseen
- ☐ Muuhun, mihin?

Perustelut:

## VAPAAEHTOISTEN VAKUUTTAMINEN

### 12. Onko vapaaehtoisten vakuuttamista mietitty?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei, miksi?
- ☐ Vakuutus sopimus on voimassa

### 13. Jos vakuutus sopimus on voimassa, mitä asioita mahdollinen vakuutuksenne kattaa?

### 14. Kuinka merkittäväksi koette vapaaehtoisten tekemän työn toimintanne kannalta?

- ☐ Erittäin merkittäväksi
- ☐ Melko merkittäväksi
- ☐ Ei juurikaan merkittäväksi
- ☐ Ei merkitystä

Perustelut:

### 15. Tekevätkö vapaaehtoisenne palkallisille työntekijöille kuuluvia tehtäviä?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Osittain
- ☐ En osaa sanoa

Perustelut:

### 16. Missä vapaaehtoisenne toimivat?

- ☐ Laitoksissa (esim. sairaala)
- ☐ Omissa tiloissanne
- ☐ Puhelimitse

- ☐ Asiakkaiden kotona
- ☐ Muualla, missä?

**17. Onko toiveissanne tai suunnitelmissanne toimintatapojen laajentaminen?**

- ☐ Kyllä, miten?
- ☐ Mahdollisesti, miten?
- ☐ Ei. Voitte vastata myös miksi?

**18. Milloin vapaaehtoistoimintanne on alkanut?**

- ☐ Ennen 1950-lukua
- ☐ 1950-luvulla
- ☐ 1960-luvulla
- ☐ 1970-luvulla
- ☐ 1980-luvulla
- ☐ 1990-luvulla
- ☐ 2000-luvulla

**19. Kuinka monta henkilöä yhteensä oli vapaaehtoistoiminnassanne kirjoilla kevään 2008 tammi-toukokuun aikana?**

Noin            henkilöä

**20. Kuinka monta vapaaehtoista oli toiminnassanne mukana ainakin kerran tammi-toukokuun 2008 aikana?**

Noin            henkilöä

**21. Kuinka monta heistä oli aktiivisesti mukana toiminnassa?**

Noin            henkilöä

**22. Mikä on toimintanne näkökulmasta aktiivista osallistumista vapaaehtoistehtäviin?**

Noin            kertaa ☐ viikossa ☐ kuukaudessa ☐ vuodessa

**23. Kuinka riittäväksi koette tällä hetkellä toimivien vapaaehtoistenne määrän?**

- ☐ Riittäväksi
- ☐ Lähes riittäväksi, mutta tarvetta uusille vapaaehtoisille on
- ☐ Ei riittäväksi. Suuri tarve uusille vapaaehtoisille
- ☐ Vapaaehtoisia on liikaa, kaikille ei riitä tehtäviä

**24. Minkä ikäisiä ovat tällä hetkellä aktiivisesti mukana olevat vapaaehtoisenne?**

- ☐ Alle 18 –vuotiaita
- ☐ 18-25 –vuotiaita
- ☐ 26-50 –vuotiaita
- ☐ 51-64 –vuotiaita
- ☐ 65-vuotiaita tai vanhempia

## **REKRYTOINTI JA UUDET VAPAAEHTOISET**

**25. Millä keinoilla hankitte uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaanne?**

- ☐ Lehtijutuilla
- ☐ Radiossa
- ☐ Organisaation sisältä
- ☐ Ystävien ja tuttavien välityksellä
- ☐ Julisteilla ja ilmoituksilla
- ☐ Tapahtumissa
- ☐ Kursseilla
- ☐ Ei aktiivista hankintaa
- ☐ Muuten, miten?

**26. Millä tavoin toiminnastanne kiinnostuneet voi ottaa teihin yhteyttä?**

- ☐ Puhelimitse
- ☐ Sähköpostilla
- ☐ Kirjeellä
- ☐ Käymällä paikan päällä toimitiloissanne
- ☐ Internetin kautta
- ☐ Muulla keinoin, miten?

**27. Kuka vastaa toiminnastanne kiinnostuneiden kyselyihin?**

**28. Järjestetäänkö uusille vapaaehtoisille peruskoulutusta?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei, miksi?
- ☐ Suunnitteilla

**29. Kuinka usein järjestätte perehdytyskoulutusta?**

Noin            kertaa ☐ kuukaudessa ☐ vuodessa ☐ viidessä vuodessa

**30. Mikä on yhden perehdytyskoulutuksenne tuntimääräinen kesto?**

Noin            tuntia

**31. Haastatteletteko kiinnostuneet ennen perehdytyskoulutusta?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**32. Voiko vapaaehtoiseksenne ryhtyä ilman perehdytyskoulutusta?**

- ☐ Kyllä

☐ Ei

**33. Mikä on perehdytyskoulutustenne keskimääräinen osallistujamäärä?**

Noin            henkilöä

**34. Kuinka moni kiinnostuneista jää perehdytyskoulutuksen jälkeen mukaan toimintaanne?**

Noin            henkilöä

**35. Mitkä asiat ovat olleet koulutustenne aiheina?**

**36. Miten koulutus on käytännössä toteutettu? (osallistavaa yms.)**

**37. Käytättekö koulutuksessanne hyödyksenne vapaaehtoisten tietotaitoa?**

☐ Kyllä, kuinka?

☐ Ei

## **VAPAAEHTOISTEN TUKEMINEN**

**38. Järjestetäänkö vapaaehtoisillenne säännöllistä työnohjausta?**

☐ Kyllä

☐ Ei

**39. Onko teillä kirjalliset työnkuvat vapaaehtoistehtävistänne?**



☐ Kyllä

☐ Ei

**40. Teettekö vapaaehtoistenne kanssa henkilökohtaisen kirjallisen sopimuksen (mitä tehdään ja kuinka usein)?**

☐ Kyllä

☐ Ei

**41. Onko vapaaehtoisillanne mahdollisuus ottaa helposti yhteyttä yhteyshenkilöön?**

☐ Kyllä

☐ Ei

**42. Selvitättekö vapaaehtoistenne motivaatiota sekä toiminnassa jaksamista?**

☐ Kyllä

- Millä keinoilla?
- Kuinka säännöllisesti?

☐ Ei

**43. Järjestetäänkö vapaaehtoisillenne virkistystoimintaa?**

☐ Kyllä. Millaista?

☐ Ei

**44. Järjestetäänkö vapaaehtoisillenne lisäkoulutusta?**

☐ Kyllä. Millaista?

☐ Ei

**45. Onko vapaaehtoisillanne sovittu aika, jonka ajaksi he ovat sitoutuneet toimintaan (esim. yksi kausi)?**

☐ Kyllä. Minkä mittainen?

☐ Ei

☐ Toisinaan

**46. Minkä tahojen kanssa teette vapaaehtoistoiminnan tiimoilta yhteistyötä?**

☐ Seurakunta

☐ Sosiaali- ja terveysalan järjestöt

☐ Muut järjestöt

☐ Kaupunki

☐ Oppilaitokset

☐ Muiden, minkä?

☐ Emme tee vielä lainkaan yhteistyötä

**47. Olisitteko kiinnostuneet yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa?**

☐ Kyllä

☐ Ei

☐ En osaa sanoa

**48. Millaista yhteistyötä olisitte kiinnostuneet tekemään?**

## **VAPAAEHTOISTOIMINNAN KEHITTÄMINEN**

**49. Valitse vähintään viisi (5) seuraavista vapaaehtoistoiminnan kehittämisen tavoitteista ja laita ne tärkeysjärjestykseen niin, että numero yksi (1) on tärkein:**

Yhteisten tavoitteiden luominen vapaaehtoistoimijoille

Yhteisen perehdytyskoulutuspaketin suunnittelu

Sähköisen portaalin (nettisivuston) luominen Espoon vapaaehtoistoiminnalle

Yhteisten koulutustilaisuuksien järjestäminen

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Rekrytoimistempauksien järjestäminen

Syventävien seminaarien järjestäminen vapaaehtoisille

Yhteisen työnohjauksen järjestäminen eri järjestöjen vapaaehtoisille (esim. lasten tukihenkilöinä työskenteleville)

Vuotuisen kevät- tai joulujuhlan järjestäminen

Vapaaehtoisvastaaville suunnatun koulutuksen järjestäminen

Jokin muu, mikä?

Jokin muu, mikä?

Jokin muu, mikä?

**50. Mihin asioihin toivotte vapaaehtoistoiminnassanne muutosta?**

## **TIETOA TOIMINNAN KOHDERYHMÄSTÄ**

**51. Kuinka paljon vapaaehtoisillanne oli asiakkaita/autettavia/tuettavia viime kevään aikana (tammi-toukokuu 2008)?**

Noin            henkilöä

**52. Kuinka suurta osaa avuntarvitsijoistanne pystytte auttamaan?**

- ☐ Kaikkia
- ☐ Kolmea neljästä
- ☐ Noin puolta
- ☐ Alle puolta

**53. Verrattuna vuodesta 2006 vuoteen 2008, onko avuntarvitsijoiden määrä**

- ☐ Kasvanut huomattavasti

- ☐ Kasvanut
- ☐ Pysynyt samana
- ☐ Vähentynyt
- ☐ Vähentynyt huomattavasti

## **SANTRA-HANKE JA VERKOSTO**

Espoolainen SANTRA-hanke keskittyy sosiaali- ja terveysalan vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Hankkeen tavoitteina on madaltaa kynnystä ryhtyä vapaaehtoistointaan, lisätä vapaaehtoistoiminnan näkyvyyttä ja arvostusta, kehittää vapaaehtoisten tukemista sekä luoda yhteyksiä eri vapaaehtoistojoiden välillä.

### **54. Oletteko aiemmin kuulleet SANTRA-hankkeesta?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Haluaisimme saada lisätietoa

### **55. Jos vastasitte kyllä, ovatko SANTRA-hankkeen tavoitteet herättäneet kiinnostustanne?**

- ☐ Kyllä, olemme erittäin kiinnostuneita
- ☐ Kyllä, olemme hieman kiinnostuneita
- ☐ Ei, emme ole kiinnostuneita

### **56. Koetteko, että SANTRA-hankkeesta voisi olla hyötyä vapaaehtoistoinnallenne?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

### **57. Olisitteko mahdollisesti kiinnostuneet liittymään SANTRA-hankkeen luomaan vapaaehtoistojoiden verkostoon?**

- ☐ Kyllä

- ☐ Ei
- ☐ Olemme jo mukana
- ☐ En osaa sanoa

---

TUHANNET KIITOKSET KYSELYN TÄYTTÄNEILLE JA PALAUTTANEILLE!

**JOS HALUATTE ILMOITTAUTUA SANTRA-HANKKEEN SÄHKÖPOSTILISTALLE,  
KÄYKÄÄ OSOITTEESSA [WWW.EJY.FI/SANTRA](http://WWW.EJY.FI/SANTRA).**

---